

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



“SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS SECUNDARIAS MATER ADMIRABILIS
Y NICOLÁS LA TORRE DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO
ORTIZ - 2019”

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en
Psicología

INVESTIGADORES:

INGA BARBOZA, GINA MARÍA

SEGURA MUÑOZ, ELVIA CECILIA

ASESORES:

MG. BRICEÑO HERNÁNDEZ, ROXITA NOHLY

DR. CAMPOS UGAZ, WALTER ANTONIO

LAMBAYEQUE, 2019

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



“SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS SECUNDARIAS MATER ADMIRABILIS Y
NICOLÁS LA TORRE DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO
ORTIZ - 2019”

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en
Psicología

INVESTIGADORES:

INGA BARBOZA, GINA MARÍA

SEGURA MUÑOZ, ELVIA CECILIA

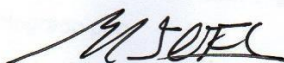
ASESORES:

MG. BRICEÑO HERNÁNDEZ, ROXITA NOHELY

DR. CAMPOS UGAZ, WALTER ANTONIO

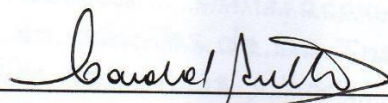
LAMBAYEQUE, 2019

MIEMBROS DEL JURADO Y ASESORES



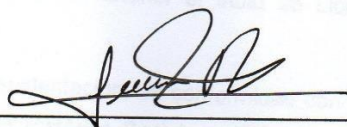
M. Sc. Raquel Yovana Tello Flores

Presidente



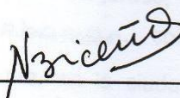
M. Sc. Carola Amparo Smith Maguiña

Secretario



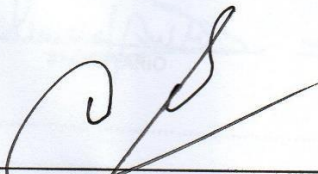
M. Sc. Juan Diego Dávila Cisneros

Vocal



Dra. Roxita Nohely Briceño Hernández

Asesora de especialidad



Dr. Walter Antonio Campo Ugaz

Asesor Metodológico



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 000004

Siendo las 09:00 horas, del día 11 de Octubre del año dos mil diecinueve; en los ambientes del Salade profesores, se reunieron los miembros del jurado designados mediante Decreto N° 036 -2019- U.I-FACHSE, de fecha 12 de febrero de 2019; integrado por:

Presidente : M. Sc. Raquel Yovana Tello Flores
Secretario : M. Sc. Carola Amparo Smith Magaña
Vocal : M. Sc. Juan Diego Dávila Cisneros
Asesor(a) Metodológico : Dr. Walter Antonio Campos Usaa
Asesor(a) de Especialidad : Dr. Roxita Nahely Briceño Hernández



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias Mater Admirabilis y Nicolas La Torre del distrito de José Leonardo Ortiz-2019

presentada por Inga Barboza Gina María
Seaura Muñoz Elvia Cecilia

Bachiller (es) en **PSICOLOGÍA** para obtener el título de Licenciad (o) (a) (os) (as) en **PSICOLOGÍA**.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Artículos 37, 38, 39, 40, y 41; los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones a los sustentante(s), quien(es) procedi (ó) (eron) a dar respuesta a las interrogantes y observaciones.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación del trabajo de investigación y se determinó la Aprobación con la mención de MUY BUENO

Siendo las 10:00 horas del mismo día, en la ciudad de Lambayeque se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

[Firma]
PRESIDENTE

[Firma]
SECRETARIO

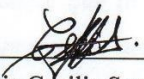
[Firma]
VOCAL


OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....
.....

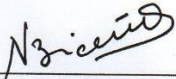
Declaración Jurada de Originalidad


Nosotros, Elvia Cecilia Segura Muñoz y Gina María Inga Barboza, investigadores principales, junto a Roxita Nohely Briceño Hernández y Walter Antonio Campos Ugaz, asesores del trabajo de investigación "SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS MATER ADMIRABILIS Y NICOLÁS LA TORRE DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ - 2019", declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos: en caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo, a que hubiera lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, Julio del 2019.


Elvia Cecilia Segura Muñoz
(Investigadora)


Gina María Inga Barboza
(Investigadora)


Dra. Roxita Nohely Briceño Hernández
(Asesora de especialidad)


Dr. Walter Antonio Campos Ugaz
(Asesor Metodológico)

Dedicatoria

A Dios, por cuidarme cada día de mi vida, guiarme en cada paso que he decidido dar y por todas sus bendiciones.

A mis padres Manuel y Elbia, por ser un admirable ejemplo de superación, por todos sus consejos, su esfuerzo para darme lo mejor, los principios que me han inculcado y por su amor incondicional. A mis lindas hermanas por ser mis cómplices y jamás dejarme sola en momentos difíciles. A mi lindo esposo Javier, por su amor, paciencia y apoyo en todo. A mis sobrinos Carlitos y Mathias por regalarnos tantas alegrías. Todo se los debo a ellos.

Elvia Cecilia Segura Muñoz

A Dios, por protegerme durante todo mi camino, darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A mi madre María, por confiar en mí, amarme, aconsejarme, creer en mi talento y por ser tan maravillosa. A mi padre Luis por su apoyo incondicional, por sus enseñanzas y por su perseverancia que lo caracterizan. A mis hermanos Ariadna, Luigi y Alex por estar siempre presentes, acompañándome y brindándome su apoyo incondicional. Todo se lo debo a ellos.

Gina María Inga Barboza

Agradecimiento

Nuestro agradecimiento a Dios, por protegernos durante todo nuestro camino y darnos las fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda nuestra vida.

A todos los docentes que ingresaron a nuestras aulas, por haber compartido sus conocimientos, sabiduría y apoyo a lo largo de nuestra formación profesional.

A nuestros asesores Nohely y Walter por brindarnos sus conocimientos, orientaciones y sobre todo por su constante colaboración que permitió el desarrollo de este trabajo.

A los docentes de ambas instituciones los cuales nos apoyaron en el proceso de datos.

A nuestros compañeros (as), amigos (as) y hermanos(as) de la universidad con quien compartimos bonitas experiencias durante estos seis años.

A nuestras familias por su apoyo incondicional, amor y confianza.

A todos ellos, muchas gracias de corazón.

Elvia Cecilia Segura Muñoz

y

Gina María Inga Barboza

ÍNDICE

Resumen	11
Abstract	12
Introducción.....	13
Capítulo I: Diseño teórico	16
1.1. Antecedentes	16
1.1.1. A nivel internacional.	16
1.1.2. A nivel nacional.	17
1.1.3. A nivel local.	19
1.2. Bases teóricas.....	20
1.2.1. Satisfacción Laboral.....	20
1.2.1.1. Definición.	20
1.2.1.2. Teorías de la satisfacción laboral.	21
1.2.1.3. Dimensiones de la satisfacción laboral.....	22
1.2.1.4. Importancia de la satisfacción laboral.	23
1.2.1.5. Causas de la satisfacción laboral.	24
1.2.2. Compromiso Organizacional.	25
1.2.2.1. Definición de compromiso organizacional.....	25
1.2.2.2. Teorías del compromiso organizacional.....	25
1.2.2.3. Dimensiones del compromiso organizacional.....	28
1.2.2.4. Importancia del compromiso organizacional.	29
1.3. Definición y Operacionalización de variables	30
Capítulo II: Métodos y Materiales.....	32
2.1. Diseño de contrastación de hipótesis	32
2.2. Procedimiento a seguir en la investigación.....	33
2.3. Población, muestra.....	33
2.3.1. Población.....	33
2.3.2. Muestra	34
2.3.3. Muestreo.	34
2.4. Instrumentos, equipos y materiales.....	35
2.4.1. Instrumento.	35
2.4.2. Equipos.	35
2.4.3. Materiales.....	35
Capítulo III: Resultados y Discusión.....	36
3.1. Resultados.....	36
3.2. Discusión	53
Capítulo IV: Conclusiones	55
Capítulo V: Recomendaciones	56
Referencias bibliográficas	57
Anexos.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población del estudio.....	33
Tabla 2. Muestra de estudio	34
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz-2019, según factores ...	36
Tabla 4. Nivel de compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019, según componentes.....	44
Tabla 5. Relación entre los factores de la satisfacción laboral y el compromiso afectivo docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019.	48
Tabla 6. Relación entre los factores de la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad en docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019.	49
Tabla 7. Relación entre los factores de la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad en docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019.	50
Tabla 8. Correlación de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019, según el factor condiciones físicas y/o materiales	37
Figura 2. Nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019, según el factor beneficios Laborales y/o remunerativos.....	38
Figura 3. Nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019, según el factor políticas administrativas	39
Figura 4. Nivel de satisfacción laboral de los docentes de la instituciones educativas Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019, según el factor relaciones sociales	40
Figura 5. Nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019, según el factor desarrollo personal	41
Figura 6. Nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz – 2019, según el factor desarrollo de tareas.....	42
Figura 7. Nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del distrito de José Leonardo Ortiz - 2019, según el factor relación con la autoridad	43
Figura 8. Nivel de compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas secundaria Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019, según componente compromiso afectivo	45
Figura 9. Nivel de compromiso organizacional de los docentes las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019, según componente compromiso de continuidad.....	46
Figura 10. Nivel de compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019, según componente compromiso Normativo.....	47
Figura 11. Correlacionar la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Mater Admirabilis del Distrito de José Leonardo Ortiz- 2019	51
Figura 12. Correlacionar la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019.....	52

Resumen

La satisfacción laboral se encuentra vinculada a la efectividad organizacional, que se manifiesta con el compromiso organizacional y el desempeño, razón por la cual se planteó la pregunta del problema ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019?, de donde se despliega el objetivo principal que fue correlacionar la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de las institución educativas Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz – 2019. El estudio corresponde a una investigación de tipo correlacional, de diseño no experimental – transversal, la población lo conformó un total de 144 docentes de donde 71 fueron del Mater Admirabilis y 73 del Nicolás la Torres, se aplicó dos cuestionarios, uno de satisfacción laboral SL-SPC de 36 ítems y el cuestionario de compromiso organizacional de 18 ítems. Entre los resultados, predominó el nivel regular en los factores de la satisfacción laboral y el nivel de insatisfacción en las relaciones sociales en ambos colegios, mientras en el compromiso organizacional, predominó el nivel regular en los factores compromiso de continuidad y compromiso normativo y fue bajo en el compromiso afectivo. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, siendo ($Rho=0,357$) en el Colegio Mater Admirabilis y ($Rho=0,393$) en el colegio Nicolás la Torre.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Compromiso organizacional, relaciones sociales, condiciones del trabajo.

Abstract

Job satisfaction is linked to organizational effectiveness, which manifests itself with organizational commitment and performance, which is why the question of the problem was raised. What is the relationship between job satisfaction and organizational commitment in teachers of educational institutions Mater Admirabilis and Nicolás the Tower of the District of José Leonardo Ortiz - 2019?, from which the main objective was to correlate the job satisfaction and organizational commitment in the teachers of the educational institutions Mater Admirabilis and Nicolás the Tower of the District of José Leonardo Ortiz - 2019, the study corresponds to a correlational research, non-experimental - cross-sectional, the population was made up of a total of 144 teachers, of which 71 were from the Admirabilis Mater and 73 from Nicolás la Torres, two questionnaires were applied one of satisfaction SL-SPC labor of 36 items and the c questionnaire Organizational ompromiso of 18 items, among the results the regular level prevailed in the factors of job satisfaction and the level of dissatisfaction in social relations in both schools, while in the organizational commitment, the regular level prevailed in the factors of continuity commitment and normative commitment and was low in the affective commitment, concluding that there is a direct relationship between job satisfaction and organizational commitment, being ($Rho = 0.357$) in the Mater Admirabilis School and ($Rho = 0.393$) in the Nicolás la Torre school.

Keywords: Job satisfaction, Organizational commitment, social relations, work conditions.

Introducción

En los últimos tiempos, los indicios de una escasa satisfacción laboral del docente en el plano internacional y nacional han ido aumentando progresivamente, a pesar que su labor en las instituciones educativas es pieza fundamental para el despliegue de la sociedad, ya que son ellos quienes principalmente fomentan el desarrollo de conocimiento y valores de las personas, después de la familia.

En España, por ejemplo, la Fundación SM (2018), a través de su portal Sala de prensa, refiere que el 95% de los profesores están orgullosos de su profesión, pero solo el 20% cree que la sociedad valora su trabajo.

En Estados Unidos, Redacción EC (2018) informaba en abril del 2018 que miles de profesores de las escuelas públicas de Arizona y Colorado, se habían sumado a una huelga indefinida para exigir mayores fondos estatales y mejores salarios; al respecto, Gonzales y Subaldo (2015) refieren:

Las experiencias positivas del profesorado en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conllevan al desarrollo y a la realización personal y profesional, que tienen gran influencia en la enseñanza y el aprendizaje del alumnado, mientras que las experiencias negativas producen insatisfacción personal y profesional. (p. 1)

En el ámbito nacional, la realidad de la satisfacción laboral del docente peruano se aleja de forma recurrente de experiencias positivas según hechos sucedidos recientemente como la Huelga magisterial en nuestro país en el año 2017, donde se evidenció la insatisfacción de los docentes peruanos con respecto a sus remuneraciones, el pago de la deuda social, la derogatoria de la Ley de la Carrera Pública Magisterial y el incremento del presupuesto en el sector Educación (La República, 2017). Siguiendo la definición de Mowday (citado en Lagomarsino, 2003) respecto al compromiso organizacional: “La fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización” (p. 79); pareciera ser que la insatisfacción del profesorado evidenciado en la Huelga en mención, comprometió el involucramiento de los docentes con sus labores en las instituciones educativas. Así mismo, El Comercio (2017) informó que, a nivel nacional, la huelga habría afectado a 1 millón y medio de estudiantes del sector educación público,

habiendo sido acatada por más de 238 mil maestros que no asistieron a dictar clases, lo que representaba en ese año el 63,42% del magisterio.

Por su parte, los docentes de la institución educativa “Mater Admirabilis” y “Nicolás La Torre”, dos de las instituciones más representativas del distrito del Distrito de José Leonardo Ortiz no fueron la excepción, refieren sufrir de estrés y ansiedad por las actividades laborales que realizan, no se sienten identificados con la institución, tienen dificultades para comunicarse de forma efectiva, con relaciones interpersonales tensas y las escalas remunerativas bajas, entre otros factores que conllevan a la falta de compromiso laboral, el cual influye directamente en la calidad de sus labores diarias, volviendo difícil el cumplimiento y responsabilidades asignadas, a la vez que afecta su satisfacción como trabajadores.

Es así que deseando medir la relación que existe entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en el distrito de José Leonardo Ortiz, se plantea la presente investigación, con la finalidad de proponer soluciones a la problemática descrita anteriormente. De lo antes mencionado se formula el problema de investigación ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019?

El objetivo general del estudio consiste en correlacionar la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019, y los objetivos específicos son: Identificar el nivel de satisfacción laboral en sus factores: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas existentes y relación con la autoridad en docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre de José Leonardo Ortiz - 2019, Identificar el nivel de compromiso organizacional en sus tres componentes: compromiso afectivo, normativo y de continuidad, que existe en los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019 y Establecer la relación entre los factores de la satisfacción laboral (condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad) y el compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso

de continuidad de los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019.

Los capítulos del estudio comprenden el capítulo I: Diseño Teórico, que ahonda en los antecedentes, las bases teóricas, definición de conceptos y la operacionalización de variables. El capítulo II: Métodos y materiales, contiene el diseño de contrastación de hipótesis, población y muestra utilizada en la investigación, técnicas e instrumentos, y por último los equipos y materiales requeridos en el estudio. El capítulo III: Resultados y discusión, desarrolla ampliamente los resultados obtenidos después de la investigación y se discute a partir de la comparación con investigaciones pasadas. El capítulo IV, son las conclusiones a las cuales se llegó en la investigación; y el último capítulo, el V, desarrolla las recomendaciones respectivas para una mejora en la población investigada.

Capítulo I: Diseño teórico

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacionales. En Portugal, Pereira, Veloso, Soares y Costa (2017) en el estudio “Compromiso organizacional y satisfacción laboral: un estudio exploratorio en unidades de salud familiar portuguesas”, participaron 105 profesionales entre médicos, enfermeros y secretarios clínicos, quienes respondieron a la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen de 1997 y al Cuestionario de Satisfacción con el Trabajo de Spector de 1985. Encontrando una asociación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. Donde los profesionales están moderadamente satisfechos y comprometidos. El componente afectivo del compromiso se evidencia, resaltando el compromiso y la identificación de los profesionales. Además un importante hallazgo es que el compromiso organizacional explica un 22,7% de la variancia de la satisfacción con el trabajo. Para esta muestra, el compromiso organizacional predice la satisfacción con el trabajo.

En Colombia, Rodríguez (2016) en su tesis “Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibida por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la unión colombiana del norte durante el curso escolar” tuvo como objetivo relacionar ambas variables mencionadas en el título, para lo cual evaluó a 64 empleados administrativos, docentes, de apoyo y de servicios, de tres instituciones educativas. Se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral, desarrollado por Chiang, Salazar, Huerta y Núñez en el 2008, los cuales a su vez adaptaron el instrumento de Clima Organizacional de los investigadores Koys y Decottis, que también fue utilizado para esta investigación. Los resultados señalaron una correlación positiva altamente significativa entre las variables satisfacción laboral y clima organizacional ($r = .708$, $p = .000$). Se concluyó que los trabajadores que laboran en tres colegios ubicados en la Unión Colombiana del Norte, durante el año lectivo 2016, se mostraron muy satisfechos en las instituciones que laboran y también manifestaron una buena percepción del clima organizacional de las mismas. Ambas variables están significativamente correlacionadas.

En Argentina, Belizán (2015) en su tesis “Clima Organizacional y Satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado” afirma que el funcionamiento interno de la organización es reflejado por los sentimientos psicológicos del clima, que provocan que el ambiente interno pueda ser la confianza, progreso, temor o inseguridad. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización. Los resultados de la investigación mostraron que existe relación estadísticamente significativa ($p=0,000$) entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en los docentes evaluados. Asimismo el coeficiente de correlación de Spearman arrojó el valor de 0,598 en el análisis de la relación de la identidad del clima organizacional y dos dimensiones de la satisfacción laboral, lo que significa que existe correlación positiva moderada entre estas. El autor señala además que un buen clima organizacional no es fácil de conseguir, ya que este no depende de una persona en particular, sino de todos los miembros de la organización. Y, por supuesto, no sólo depende de la cantidad de dinero recibida, aunque sea influyente.

En Estados Unidos, Ingle (2015) en su estudio “Satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación de maestros en línea en el entorno K-12”. Empleó la teoría de la Satisfacción de los dos factores de Herzberg, y utilizó Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen de 1997, realizó el estudio en 105 docentes de dos instituciones, una privada y otra pública, encontrando un nivel moderado-alto de satisfacción laboral, que se correlaciona con el compromiso afectivo dentro de su organización, mientras la flexibilidad, satisfacer las necesidades de los estudiantes, soporte técnico y su comunidad profesional son los más satisfactorios de su trabajo. Por otro lado, la compensación, carga de trabajo, falta de interacción con los estudiantes, y los estudiantes inactivos fueron identificados como menos satisfactorios.

- 1.1.2 Nacionales.** Rosas (2017) en el estudio “Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de Centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región Puno”, realizó el estudio en 118 docentes, entre los instrumentos empleados fue el SL-SPC de 20 preguntas

para evaluar la satisfacción laboral y para el compromiso organizacional el instrumento de Tevni E. Grajales. Resultados: en la Satisfacción laboral el 88,1% de los docentes presentaron un nivel insatisfecho y sólo un 11% se mostraron satisfechos, en cuanto al Compromiso organizacional, el 55,1% se mostraron medianamente comprometidos con su institución educativa, mientras que sólo un 22,9% se mostraron no comprometidos. Llegando a la conclusión que existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($r=0,470$); además, el compromiso organizacional se relaciona con la significación de la tarea ($r=0,297$), condiciones de trabajo ($r=0,327$), reconocimiento personal y /o social ($r=0,142$) y beneficios económicos ($r=0,247$). El estudio es importante, porque destaca una relación entre las variables estudiadas, razón por la cual sirve como un sustento teórico que confirma anticipadamente los hallazgos, además es relevante para los directores de las Instituciones Educativas y los demás educadores del comportamiento humano tomen conciencia de como influye en la Satisfacción Laboral, en el desempeño de los trabajadores en la Institución Educativa, lo cual permitirá una mejor productividad y a una mayor cohesión en la organización.

Sauco (2017) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de maestría de la Universidad César Vallejo, Sede San Juan de Lurigancho-Perú 2015” cuyo diseño fue no experimental y nivel correlacional, la muestra fue de 89 docentes. La investigadora elaboró un instrumento titulado “Cuestionario satisfacción laboral y compromiso organizacional”, el cual está constituido por 16 ítems para levantar información de la variable satisfacción laboral, y de 12 ítems para la variable compromiso organizacional. Conclusión: existe una relación significativa entre la percepción de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, sede SJL, habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,451, lo que representa un nivel de correlación media. Respecto a esta investigación, se puede decir que para que las organizaciones funcionen eficientemente, es de suma importancia que prevalezca un clima organizacional de armonía, por lo que se deben considerar los aspectos psicológicos que afectan el desempeño

de los trabajadores en su conducta o comportamiento y está relacionado de manera directa con las percepciones que el trabajador percibe en su centro de trabajo, e implica también la relación con su entorno laboral y con el medio ambiente.

Mamani (2016) en su estudio “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa”, utilizó una muestra correspondiente a 31 docentes, empleó el cuestionario de compromiso organizacional con sus componentes compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, compuesto de 18 ítems y el Cuestionario de satisfacción laboral de 15 ítems basada en los factores intrínsecos y extrínsecos. Los resultados indican que el 51,6% de los docentes presentan un nivel satisfactorio en la satisfacción laboral, y el 67.7% de los docentes tuvieron un compromiso organizacional favorable, determinando una correlación significativa de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($\text{sig} = .000$) así como con sus dimensiones de compromiso afectivo ($\text{sig} = .000$), compromiso de continuidad ($\text{sig} = .045$) y compromiso normativo ($\text{sig} = .000$).

Espinoza (2015) en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia- Lima”. Los resultados encontrados indican que existe evidencias suficientes para afirmar que la variable clima organizacional tiene relación positiva media ($Rho = 0,556$) y significativa ($P = 0,000 < 0,05$) con la variable satisfacción laboral de la Institución Educativa 3094 del distrito de Independencia en el año 2015. Concluyendo que existe una relación positiva media entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral, por lo tanto la dirección debe ver otras alternativas o estrategias para la formación de equipos y de orientación al personal. Esta investigación es relevante porque para muchos directores, tener trabajadores en disgusto con su trabajo puede causar una disminución de su productividad. Sin embargo, la realidad es que a medida en que la tecnología avance, la satisfacción laboral se ha convertido en una necesidad.

- 1.1.3 Locales.** Asimismo, dentro de las investigaciones en el departamento Lambayeque, Vargas (2015) en su tesis titulada “Influencia de la satisfacción

laboral en el clima organizacional en la I.E “Sara Antonieta Bullón, Lambayeque- Perú 2015”, se midió el nivel de satisfacción laboral y el tipo de clima organizacional en dicha institución, a través de encuestas que permitieron medir cada variable basándose en las dimensiones de satisfacción laboral mencionadas por Robbins, S. y Judge, T. y guiándose de la teoría del clima organizacional de Likert; a un total de 87 trabajadores. Conclusión: La influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional de la I.E. “Sara A. Bullón” se da de forma positiva ($r = 0.452$), pero en un pequeño porcentaje (20.39%), por lo que debe tenerse en cuenta otros factores que afectarían al correcto desarrollo del clima organizacional en la la I.E. “Sara A. Bullón”.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Satisfacción Laboral.

1.2.1.1. Definición.

Palma (2006) define la Satisfacción laboral como la actitud del trabajador hacia su propio trabajo en función de aspectos vinculados como significación de la tarea, condición de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos que faciliten su desempeño laboral.

Landy y Conte (2005) refieren que la satisfacción laboral sería una actitud positiva, un estado emocional del individuo que resulta de valorar el trabajo o la experiencia laboral. Por otra parte, Herzberg, citado por Landy y Conte (2005), considera que la satisfacción constituye el resultado de las características intrínsecas del puesto de trabajo, estableciendo con ello que esos mismos factores satisfacen las necesidades de motivación.

Por su parte, Robbins y Coulter (2005) señalan que la satisfacción laboral tiene que ver con una actitud general más que con un comportamiento en específico, que la persona vivencia en relación a su trabajo.

Para Fernández (1999) la satisfacción es una actitud general hacia el trabajo, la cual se compone por la apreciación que los empleados tienen sobre las condiciones en las que se ejecuta el trabajo y considera siete factores que influyen en la satisfacción laboral: retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo.

1.2.1.2. Teorías de la satisfacción laboral.

La literatura muestra variadas teorías relacionadas con la satisfacción laboral, analizada como un concepto global y, por tanto, unidimensional o bien como un concepto multidimensional considerando diferentes aspectos o facetas que pueden variar de forma independiente (Caballero, 2002).

Teoría de los dos factores. Que tiene como representantes a Herzberg, Mausner y Snyderman (1959 citado por Ucros, 2015), el primer factor es señalado como intrínseco o motivador, incluye la relación empleado-trabajo, realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad. El segundo factor es extrínseco, aglomera las políticas y la administración de la empresa, relaciones interpersonales, sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo.

Teoría de las necesidades. Defendida por McClellan (1961 citado por Gandhi, 2018), quien señala tres variables básicas en la satisfacción laboral: a) la necesidad de logro reflejada en el afán de las personas por alcanzar objetivos y demostrar su competencia; las personas que tienen un grado elevado de tal necesidad dirigen su energía a terminar una tarea rápido y bien; b) la necesidad de afiliación percibida como la necesidad de afecto, amor e interacción con la sociedad; y, c) la necesidad de poder, vista desde el interés por ejercer el control en el trabajo personal y el de otros; los monarcas, gobernantes, líderes políticos y algunos ejecutivos de grandes empresas seguramente tienen elevada necesidad de poder.

Teoría de la equidad. Tiene como autor a Adams (1963 citado por Amorós, 2011), quien considera a la satisfacción laboral de un colaborador, como una relación entre motivación, desempeño y satisfacción. La teoría sostiene que el equilibrio de bienestar de los colaboradores depende de la evaluación subjetiva de las relaciones entre su razón de esfuerzo-recompensa y la razón de esfuerzo-recompensa de otros en situaciones parecidas; es decir, los sujetos tienden a juzgar la justicia al comparar sus insumos y contribuciones en el trabajo, con las recompensas que reciben, incluso, con las de otros sujetos en la organización y en la sociedad (Davis y Newstrom, 2003).

Las teorías antes descritas han servido de fundamento en muchos estudios empíricos al tratar de precisar cuáles son los principales factores de la satisfacción laboral. Así, por ejemplo, Beer (1964 citado por Davis y Newstrom, 2003), engloba los factores de satisfacción laboral en torno a la actitud del colaborador frente a la organización, el trabajo mismo, los compañeros de labores, entre otros. Del mismo modo, Locke (1976 citado Kootz y Weihrich 1998) sostuvo que la satisfacción laboral es resultado de la apreciación que cada persona hace de su trabajo, le permite alcanzar o admitir el conocimiento de la importancia de los valores en el trabajo, siendo estos valores congruentes o de ayuda para satisfacer sus necesidades básicas, pudiendo ser estas físicas o psicológicas. En este sentido, el autor detalla los factores de satisfacción laboral en función de: eventos o condiciones de trabajo, salario, promoción, reconocimiento, beneficios y los llamados agentes de satisfacción (supervisión, compañeros, compañía y dirección).

1.2.1.3. Dimensiones de la satisfacción laboral.

Palma (2001), consideró los siete factores basados en la escala validada denominada “Satisfacción Laboral” (SL-SPC), descritos a continuación:

Factor I Condiciones físicas y/o materiales. Son los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma (Palma, 2001). Así mismo, Robbins (2004) señala sobre esta dimensión que, en la medida que la empresa o institución brinde a los trabajadores un ambiente físico idóneo en el que el lugar de trabajo tenga las condiciones mínimas requeridas, el empleado se sentirá satisfecho.

Factor II Beneficios laborales y/o remunerativos. Es el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza (Palma, 2001). Por su parte, Robbins (2004) manifiesta que para la satisfacción de un empleado es fundamental remunerarlo con un salario justo que responda a sus expectativas, además este debe recibir todos los beneficios de ley que lo hagan sentir seguro tanto a él como para su familia.

Factor III Políticas administrativas. Es el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador (Palma, 2001). Para Robbins (2004) los trabajadores se sentirán satisfechos cuando las políticas administrativas de la empresa se brinden a los trabajadores todos los requerimientos para un desempeño adecuado.

Factor IV Relaciones sociales. Es el grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas (Palma, 2001). Al respecto, Robbins (2004) menciona que las malas relaciones interpersonales que existen en una organización generan rencillas, celos profesionales, envidias, lo que hace que los trabajadores no se sientan satisfechos y no sean competitivos.

Factor V Desarrollo personal. Es la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización (Palma, 2001). Sobre esta dimensión, Robbins (2004) señala que la organización que no ofrezcan oportunidades de crecimiento o desarrollo profesional, no tendrán colaboradores satisfechos, y probablemente estos tiendan a abandonar con rapidez la organización.

Factor VI Desempeño de tareas. Es la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora (Palma, 2001). Esto quiere decir según Robbins (2004) que en la medida que un trabajador sienta que ha realizado de forma pertinente sus funciones con el nivel adecuado de autonomía y que ha ejecutado su trabajo con responsabilidad, este se sentirá satisfecho.

Factor VII Relación con la autoridad. Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas (Palma, 2001). Robbins (2004) opina que cuando la autoridad es capaz de dar confianza y delegar funciones a sus colaboradores, estos se van a desempeñar mejor, por lo que su satisfacción será óptima.

1.2.1.4. Importancia de la satisfacción laboral.

Según Caballero (2002), el estudio de la satisfacción laboral ha tenido lugar desde 1911, año en que Frederick Taylor planteó que la satisfacción laboral

guarda una relación única de dependencia con el salario percibido; de acuerdo a esta perspectiva, mientras más salario percibe un colaborador, más motivación encontrará para realizar su trabajo.

Años más tarde, Brayfield y Crockett (1955) citado por Sáenz y Lorenzo (1993), concluyeron que: la satisfacción laboral depende en gran medida de las condiciones de trabajo y las necesidades y expectativas de los colaboradores.

Como respuesta a estas propuestas, y sus colaboradores desarrollaron una teoría en la que explican diez factores o variables susceptibles de medición que están relacionadas con la satisfacción y la insatisfacción laboral; estos factores se encuentran agrupados en dos grupos.

La importancia referida a la satisfacción laboral ha sido descrita también por Robbins y Judge (2009) quienes sostienen que las organizaciones con más empleados satisfechos tienden a ser más efectivas que aquellas organizaciones con menos empleados satisfechos.

El recurso humano, hoy en día, es uno de los elementos importantes de las empresas, ya que en ellos reside el conocimiento, la creatividad y la productividad. Es por ello, que la organización debe asumir la obligación de gestionar basados en las necesidades de los colaboradores y satisfacerlas para generar mayores beneficios a ésta. (Robbins y Judge, 2009)

1.2.1.5. Causas de la satisfacción laboral.

Fuentes (2012) señala que la satisfacción laboral depende no solo de los niveles salariales sino del significado que el trabajador dé a sus tareas laborales. El trabajo puede ser la causa de la felicidad y el bienestar de una persona o todo lo contrario. La satisfacción profesional puede depender de muchos factores (congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional, niveles de aspiración, grados de libertad que procura el trabajo, entre otros) Cuanto más elevada sea la calidad de vida profesional más satisfacciones procurará al trabajador y se reducirá el grado de ausentismo. Por otra parte, unos buscan en el trabajo reconocimiento o implicación; en cambio otros buscan socialización y estímulo. Se trata de ayudar a la persona para que consiga del trabajo la mayor satisfacción y significado posible.

1.2.2 Compromiso Organizacional.

1.2.2.1. Definición de compromiso organizacional.

Según Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional es aquel estado psicológico que caracteriza la relación que el trabajador mantiene con la organización; dicho estado tiene sus repercusiones en la decisión de seguir siendo parte de la organización o dejarla.

Davis y Newstrom (2003) definen al compromiso organizacional como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella.

O'Reilly y Chatman (1986) definen al compromiso organizacional como una demostración emocional de un individuo hacia la organización, la cual implica un fuerte vínculo que se define en la identificación sobre una organización.

Mowday, Porter y Steers (1982) delimitan al compromiso organizacional como una manifestación de la motivación con la que un trabajador cuenta para el desarrollo adecuado de sus actividades en una organización.

1.2.2.2. Teorías del compromiso organizacional.

El compromiso organizacional como se ha visto anteriormente, ha tenido una serie de definiciones que han ido evolucionando con el tiempo pero que básicamente coinciden en indicar que es un vínculo mediante el cual el colaborador se identifica con la organización. Así mismo Varona (1993) señala que la revisión de la literatura nos permite reconocer que de momento han sido consideradas tres perspectivas teóricas diferentes para la conceptualización del compromiso organizacional, las cuales serán expuestas a continuación.

Perspectiva del intercambio social. Aquí podemos considerar la Teoría de las pequeñas inversiones propuesta por Becker (1960), en la que se considera que un individuo comprometido voluntariamente con su organización, acumula inversiones significativas dentro de la entidad que no quiere perder; no obstante, si llegan a percibir que los costos de permanecer en ella son altos, su nivel de compromiso decrece. La perspectiva en mención se relaciona con el componente de continuidad de Meyer y Allen (1991), en la que se establece que el trabajador podría sentirse alto nivel de compromiso si el costo del

abandono que se percibe es alto y/o empleado perciba pocas posibilidades de encontrar otro empleo.

Perspectiva de atribución. Esta perspectiva se vincula a la dimensión de “Ética del trabajo” de Morrow, la cual es definida por Varona (1993) como aquella responsabilidad que se gesta en el interior del trabajador y que lo impulsa a esforzarse lo máximo posible por realizar una buena labor. La perspectiva de atribución estaría relacionada también con la dimensión normativa, postulada por Meyer y Allen (1991), ya que se entiende como un sentimiento de obligación moral de seguir en la organización a la cual se pertenece, sentimiento o deseo que puede ser originado por la identificación con la organización o por una percepción de carencia de alternativas de otro trabajo (Swaiiles, 2002, citado en Betanzos y Paz, 2007), de forma que el compromiso normativo lleva al trabajador a querer cumplir los objetivos y valores de su organización ya no sólo porque dependa ello para continuar en la entidad sino porque cree que es lo correcto y lo mejor.

Perspectiva de psicológica. Destacan autores como Mathieu y Zajac (1990), los cuales postulan un compromiso que depende del intercambio que mantiene el empleado con la organización, ya que la persona espera recibir recompensas psicológicas, como el reconocimiento en su grupo de trabajo, de manera que le hagan sentir: que su trabajo vale y que su empresa lo reconoce. Por otra parte,

O'Reilly y Chatman (1986) se enfocan principalmente en la atadura psicológica por medio de una identificación e implicación empleado-empresa que le llevan a dar respuestas cognitivas cuyo contenido apunta de forma más precisa al aspecto actitudinal emocional. Por esto es que este enfoque se relaciona con el componente afectivo del compromiso organizacional que postulan Meyer y Allen (1991), el cual se refiere al vínculo psicológico a través de una atadura emocional del empleado y una identificación como una implicación a la organización.

Por otro lado, Buchanan (1974) afirma que, en la teoría del vínculo afectivo, el compromiso organizacional se define como una actitud que expresa un sentimiento emocional (psicológica) entre el trabajador y su organización, para ello identifica algunos elementos tales como: a) la identificación con los objetivos y valores de la organización, b) contribuir para que la organización

alcance sus metas y objetivos y c) el deseo de ser parte de la organización. De esta manera cuando las personas están convencidas se comprometen y se identifican con los valores y metas de la compañía y muestran un deseo de continuar en ella. Mowday (1998) define al compromiso organizacional como la fuerza voluntaria de una identificación individual que muestra la persona con una organización en particular en el cual desea pertenecer. Meyer y Allen (1991) esbozan que el componente afectivo del compromiso organizacional, se refiere al vínculo psicológico a través de una atadura emocional del empleado y una identificación con una implicación a la organización.

De acuerdo a Becker (1992) cuando los investigadores estudian la relación entre compromiso y resultados debe centrarse en el compromiso basado en la internalización (equiparable al concepto de compromiso actitudinal) debido a que este tiene una relación más fuerte con estas variables. Además, esta posición se vincula con el compromiso organizacional y es la que ha generado mayor debate y enfoques en su estudio. Asimismo, el compromiso actitudinal se refiere a un estado cognitivo lo cual indica que esta identificación e implicación se lleva a cabo bajo un proceso donde la persona decide intencionalmente orientarse hacia la organización como un fin donde el trabajador pondrá sus habilidades y destrezas en la producción de bienes o servicios.

Reichers (2009) afirma que en el campo de la atribución se define al compromiso como una obligación que el individuo adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. Dentro de este escenario, entraría la dimensión normativa ya que se expresa un sentimiento de obligación moral de continuar en la organización a la que se pertenece. Es decir, en el compromiso normativo el colaborador buscará cumplir con su empresa no sólo porque está contratado, y por consiguiente producir bienes y servicios, sino porque cree que es su deber hacerlo. El colaborador debe comprender que cuanto mayor sea su compromiso normativo mayor será su responsabilidad en cumplir con los objetivos organizacionales de la unidad económica.

El estudio de Meyer y Allen (1991) considera que las dimensiones más relevantes del compromiso son: la afectiva, la normativa y de continuidad ya que cada una de ellas se integran con el compromiso organizacional y los

objetivos que desea alcanzar la empresa en el mercado competitivo. A la luz de los aportes teóricos de los investigadores, se puede decir que el compromiso organizacional es un constructo que tiene sus particularidades de explicar y su aplicación no es fácil desarrollarlo por las complejidades de pensamientos y criterios de desarrollar una gestión empresarial solidaria y competitiva.

1.2.2.3. Dimensiones del compromiso organizacional.

Según Meyer, Allen y Smith (1993), las tres dimensiones del compromiso organizacional el Compromiso Afectivo (Deseo), el compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

El compromiso afectivo. Es el vínculo emocional que las personas entablan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades fundamentalmente psicológicas y la expectativa de su permanencia en la organización. Los colaboradores con un fuerte compromiso afectivo se mantienen en la organización porque quieren y se sienten orgullosos de ser parte de la organización, los empleados cuyas experiencias dentro de la organización son coherentes con sus expectativas y satisfacer sus necesidades básicas tienden a desarrollar un vínculo afectivo más fuerte. Significa también que el trabajador se sienta identificado con la cultura de la organización, sintiéndose preocupados por la empresa cuando la misma tiene problemas.

El compromiso de Continuidad. Se refiere a la conciencia de los costos asociados que generan el abandono de la organización (inversiones acumuladas o apuestas laterales), ello hace referente de igual modo a los costos financieros, físicos y psicológicos y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización.

El compromiso normativo. Los empleados con este compromiso reflejan un sentimiento de obligación de continuar en el empleo permanecen porque sienten que deben hacerlo, se desarrolla como resultado de experiencias de socialización que hacen hincapié en la conveniencia de permanecer fieles a la organización a través de la recepción de beneficios (por ejemplo, los pagos de matrícula o las habilidades de formación) crean que en el empleado un sentido de obligación de corresponder). Un empleado con compromiso

normativo está ligado a la organización por sentimientos de obligación y el deber. Se argumentó que, por lo general, este tipo de sentimientos genera que las personas se motiven a comportarse de manera adecuada y hacer lo que es correcto para la organización.

1.2.2.4. Importancia del compromiso organizacional.

De acuerdo a Bayona y Goñi (2007) citado por Montoya (2014), el eje principal de una organización es el capital humano y su eficacia se mide según la consecución de los objetivos institucionales. Es por ello que el compromiso organizacional toma relevancia ya que si las personas asumen responsabilidad para con la organización entonces la eficacia de la empresa aumentará logrando sus objetivos planteados. Por su parte Betanzos y Paz (2007) indican que el compromiso organizacional le brinda al empleado estabilidad laboral, próxima jubilación, remuneración económica estable y beneficios sociales. Además, este compromiso organizacional influencia en las actitudes y comportamiento del trabajador como en la disminución del ausentismo y rotación, aceptación de la cultura, los valores y metas organizacionales.

1.3. Definición y Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Satisfacción laboral	Actitud del trabajador hacia su propio trabajo en función de aspectos vinculados como significación de la tarea, condición de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos que faciliten su desempeño laboral. (Palma, 2006).	La valoración de los docentes respecto hacia su propio trabajo identificando el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores de la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC	Factor I: Condiciones físicas y/o materiales	Las afirmaciones de los ítems: 1, 13, 21, 28, 32.	ORDINAL
			Factor II: Beneficios Laborales y/o remunerativos	Las afirmaciones de los ítems: 2, 7, 14, 22.	
			Factor III: Políticas Administrativas	Las afirmaciones de los ítems: 8, 15, 17, 23, 33.	
			Factor IV: Relaciones Sociales	Las afirmaciones de los ítems: 3, 9, 16, 24.	
			Factor V. Desarrollo Personal	Las afirmaciones de los ítems: 4, 10, 18, 25, 29, 34.	
			Factor VI. Desarrollo de tareas	Las afirmaciones de los ítems: 5, 11, 19, 26, 30, 35.	
			Factor VII. Relación con la autoridad	Las afirmaciones de los ítems: 6, 12, 20, 27, 31, 36.	

Fuente: Elaborado en base a la Escala de Satisfacción de Sonia Palma Carrillo

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Compromiso organizacional	Estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización según Meyer y Allen (1991).	Puntaje obtenido resultado del Cuestionario de Compromiso de Meyer y Allen que refleja el compromiso del docente frente a su institución educativa según las dimensiones componente afectivo, componente continuo y componente normativo.	Compromiso afectivo	Las afirmaciones de los ítems: 1,2,3,4,5,6	ORDINAL
			Compromiso de continuidad	Las afirmaciones de los ítems: 7,8,9,10,11,12	
			Componente normativo	Las afirmaciones de los ítems: 14,15,16,17,18	

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario de Meyer y Allen

Capítulo II: Métodos y Materiales

2.1. Diseño de contrastación de hipótesis

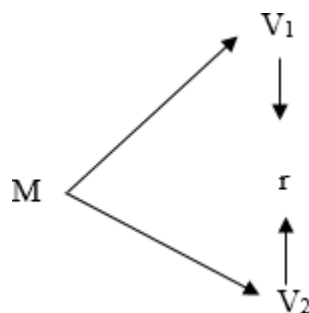
El diseño fue no experimental de corte transversal y correlacional.

No experimental: porque se identificó un conjunto de entidades que representan el objeto del estudio y se procedió a la observación de los datos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2008) establecen que se denomina diseño no experimental porque se efectúan sin la manipulación deliberada de variables.

Transversal: los estudios transversales se utilizan cuando el objetivo es analizar los datos obtenidos de un grupo de sujetos. Las encuestas y los censos son estudios transversales. (Hernández, et al, 2008).

Mediante este estudio se aplicó el cuestionario a fin de saber la opinión de las personas involucradas en el estudio. (Hernández, et al, 2008)

Diseño de investigación correlacional



Donde:

M: Muestra de los trabajadores.

V₁: Satisfacción Laboral

V₂: Compromiso organizacional

r: Relación entre las variables de estudio

La contrastación de la hipótesis se realizó primero con la prueba de normalidad, a fin de identificar si las variables presentan una curva normal o no, después se eligió la prueba de correlación de Pearson o la prueba de Rho de Spearman, que permitió

establecer si hay relación entre la variable de Satisfacción laboral y compromiso organizacional.

2.2. Procedimiento a seguir en la investigación

En primera instancia, se conversó con el director de ambos centros educativos, para aplicar las encuestas a todos sus docentes, con el objetivo de agilizar el proceso de recolección de la información estadística correspondiente.

Previo a la aplicación de las encuestas, los docentes las revisaron de forma muy detenida, a fin de no encontrar alguna pregunta que pueda causar conflictos en su desempeño laboral.

El proceso de recolección de información aplicado a los docentes tardó 2 meses. Asimismo, se coordinó la fecha de aplicación de los test a fin de no generar incomodidades, es por eso que se buscó el momento idóneo para que pudieran resolver el cuestionario sin estar presionados por la carga laboral constante o alguna otra actividad que les dificulte la resolución.

2.3. Población, muestra

2.3.1. Población. La población de esta investigación está conformada por los docentes de dos instituciones educativas estatales: Mater Admirabilis y Nicolás la Torre, del distrito de José Leonardo Ortiz. El cual estuvo constituidas por 144 docentes de ambas instituciones.

Tabla 1. Población del estudio

Instituciones Educativas	Docentes
Mater Admirabilis	71
Nicolás la Torres	73
Total	144

Fuente: Elaboración propia

2.3.2. Muestra. La muestra se calculó con la formula finita que se muestra de la siguiente manera:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2(N - 1) + Z^2(p \times q)}$$

N = es el total de la población = 144

P = 0.50

q = 0.50

Z= Nivel de confianza al 95% = 1.96

e= Error 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 144}{0.05^2(144 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 105$$

Por lo tanto, la muestra será 105 docentes de ambos colegios, con un margen de error de 5 %.

2.3.3. Muestreo. El muestreo no probabilístico por conveniencia, estuvo constituido por 105 docentes que cumplieron con los siguientes criterios de Inclusión: Docentes laborando desde hace mínimamente tres meses, desde la fecha de aplicación de instrumentos, docentes que acepten formar parte de la investigación de forma voluntaria; los criterios de exclusión son aquellos docentes que no deseen formar parte de la investigación. Dentro de los criterios de eliminación, están aquellos docentes que no hayan contestado correctamente los instrumentos psicológicos.

Tabla 2. Muestra de estudio

Instituciones Educativas	Docentes	%	Muestra
Mater Admirabilis	71	49.31	52
Nicolás la Torres	73	50.69	53
Total	144	100.00	105

Fuente: Elaboración propia

2.4. Instrumentos, equipos y materiales.

2.4.1. Instrumento. El instrumento que se utilizó para medir la variable compromiso organizacional fue un cuestionario de 18 preguntas, para la variable satisfacción laboral fue un instrumento de 36 preguntas cada una de ellas relacionadas con sus dimensiones. Para la variable Satisfacción laboral, se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, de Sonia Palma Carrillo, en una realidad peruana. Teniendo como objetivo medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores de dicha escala, puede aplicarse de manera colectiva o individual, Está dirigido a personas mayores de 18 años. El tiempo de aplicación es de aproximadamente 20 minutos. Presenta 36 ítems. Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba factorial, de 0.05. El coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0.815.

Para la variable Compromiso organizacional, se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991, citado en Figueroa 2016): Incluye 18 ítems esta prueba esta estructura por 3 componentes, Componente Afectivo, Componente de Continuidad, Componente Normativo cada uno compuesto por 6 ítems, el cuestionario posee ítems tanto positivos (1,2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18) como negativos (3, 4, 5 y 13). Es de Administración Individual o colectiva y se puede aplicar a partir de los 18 años, el tiempo aproximado para la aplicación es de 15 minutos. En su adaptación peruana por Figueroa (2016) presentó una Validez de Constructo que evidencian correlación directamente y muy significativa entre los ítems – test de los factores del compromiso Afectivo, Continuidad y Normativo. La confiabilidad del instrumento se realizó, mediante la consistencia interna para el cuestionario general fue de 0,806

2.4.2. Equipos. En el proceso de la etapa del proyecto de investigación se necesitó un USB, para guardar la información requerida, una computadora de escritorio para procesar los datos obtenidos a través del sistema SPSS versión 22, y teléfono móvil para tomar las fotos ya que lo utilizaremos como evidencias.

2.4.3. Materiales.

De Escritorio: Lapiceros, papel bond, regla.

De Investigación: Fichas, Hojas de registro, cámara fotográfica.

Capítulo III: Resultados y Discusión

3.1. Resultados

Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz-2019, según factores.

	Centro Educativo					
	Mater Admirabilis		Nicolás la Torre		Total	
	N	%	N	%	N	%
Condiciones físicas y/o materiales						
Insatisfacción	14	26.9	19	35.8	33	31.4
Regular	24	46.2	27	50.9	51	48.6
Satisfacción	14	26.9	7	13.2	21	20.0
Beneficios Laborales y/o remunerativos						
Insatisfacción	16	30.8	10	18.9	26	24.8
Regular	20	38.5	33	62.3	53	50.5
Satisfacción	16	30.8	10	18.9	26	24.8
Políticas Administrativas						
Insatisfacción	12	23.1	15	28.3	27	25.7
Regular	30	57.7	29	54.7	59	56.2
Satisfacción	10	19.2	9	17.0	19	18.1
Relaciones Sociales						
Insatisfacción	28	53.8	19	35.8	47	44.8
Regular	14	26.9	19	35.8	33	31.4
Satisfacción	10	19.2	15	28.3	25	23.8
Desarrollo Personal						
Insatisfacción	18	34.6	16	30.2	34	32.4
Regular	28	53.8	29	54.7	57	54.3
Satisfacción	6	11.5	8	15.1	14	13.3
Desarrollo de tareas						
Insatisfacción	14	26.9	16	30.2	30	28.6
Regular	30	57.7	28	52.8	58	55.2
Satisfacción	8	15.4	9	17.0	17	16.2
Relación con la autoridad						
Insatisfacción	20	38.5	19	35.8	39	37.1
Regular	26	50.0	26	49.1	52	49.5
Satisfacción	6	11.5	8	15.1	14	13.3
	52	100.0	53	100.0	105	100

Nota: Los porcentajes predominantes de los niveles de cada factor de la satisfacción laboral, están resaltados en negrita para cada institución educativa.

La tabla 3, se muestra que los factores de la satisfacción laboral en los docentes del Colegio Mater Admirabilis, predominó en políticas administrativas (57,7%), desarrollo de tareas (57,7%), desarrollo personal (53,8%), relación con la autoridad (50%), condiciones físicas y/o materiales (46,2%), beneficios laborales y/o remunerativas (38,5%) el nivel medio y en el factor relaciones sociales el 53,8% está insatisfecho, en los docente del Colegio Nicolás la Torre, también predominó el nivel medio en Políticas administrativas (54,7%), desarrollo de tareas (52,8%), desarrollo personal (54,7%), relación con la autoridad (49,5%), condiciones físicas y/o materiales (49,1%), beneficios laborales y/o remunerativas (62,3%) y el 35,8% está insatisfecho con las relaciones sociales.

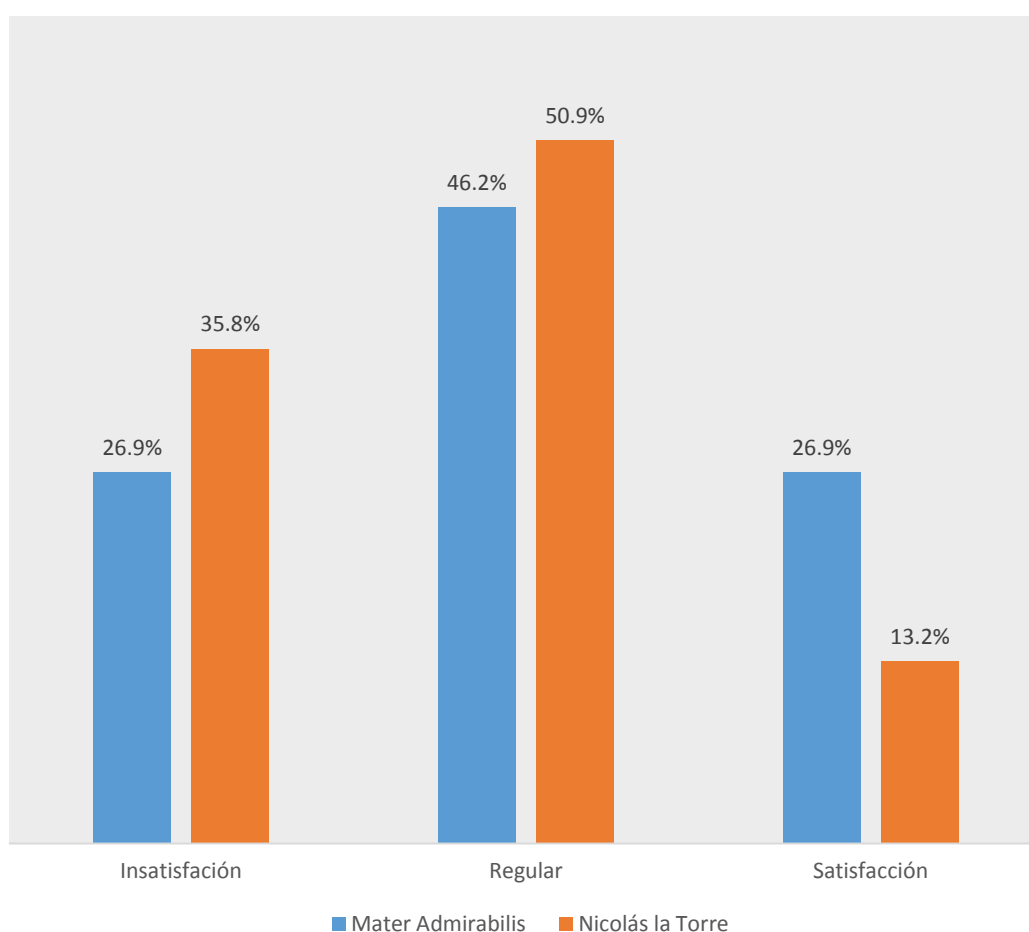


Figura 1. Nivel de satisfacción laboral, según el factor condiciones físicas y/o materiales de los docentes de las Instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz – 2019.

Fuente: Tabla 3

En la figura 1 se puede apreciar que en ambos centros educativos predominó el nivel regular de satisfacción en las condiciones físicas y/o materiales, siendo de 50,9% en los docentes de Nicolás la Torre y del 46,2% en los docentes del Mater Admirabilis. Se encontró una mayor satisfacción en los docentes de Mater Admirabilis con un 26,9% y más alta insatisfacción en docentes del Nicolas la torre (35,8%).

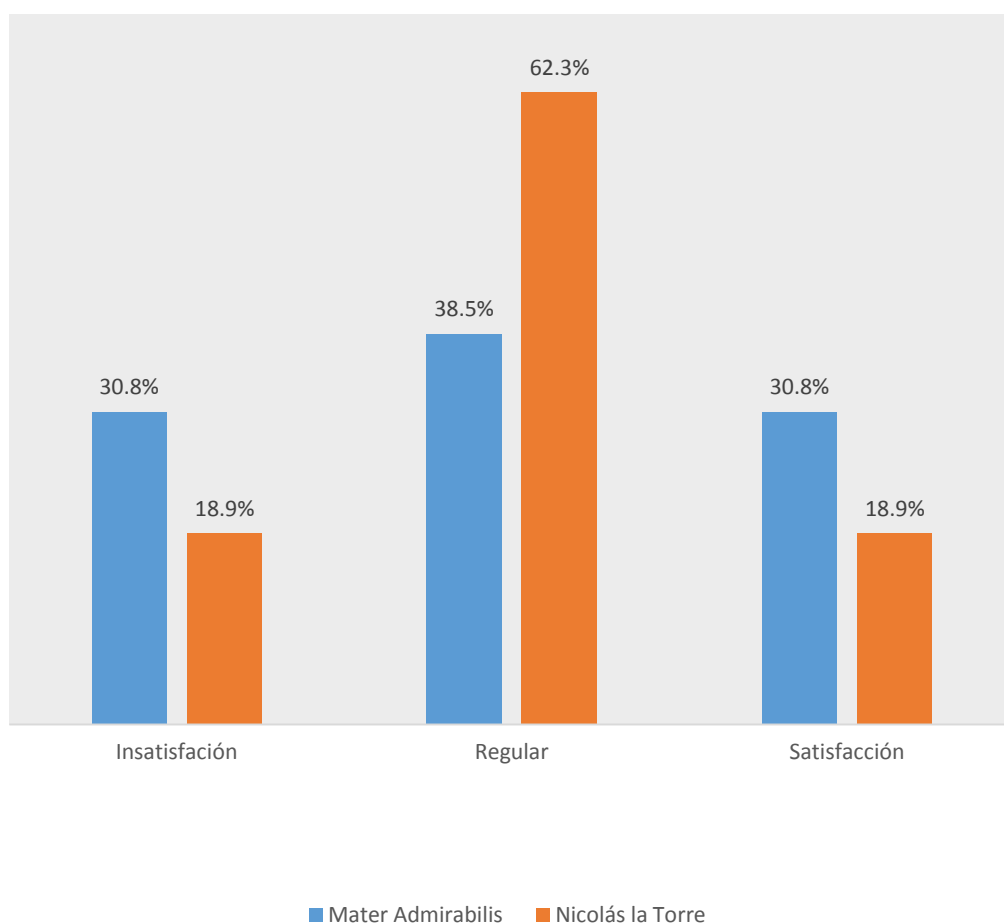


Figura 2. Nivel de satisfacción laboral, según el factor beneficios Laborales y/o remunerativos de los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz – 2019.

Fuente: Tabla 3

Como se observa en la figura 2, en ambos centros educativos predominó el nivel regular de satisfacción con los beneficios Laborales y/o remunerativos, siendo de 62,3% en los docentes de Nicolás la Torre y del 38,5% en los docentes del Mater Admirabilis. Se encontró una mayor satisfacción en los docentes del Mater Admirabilis con un 30,8%.

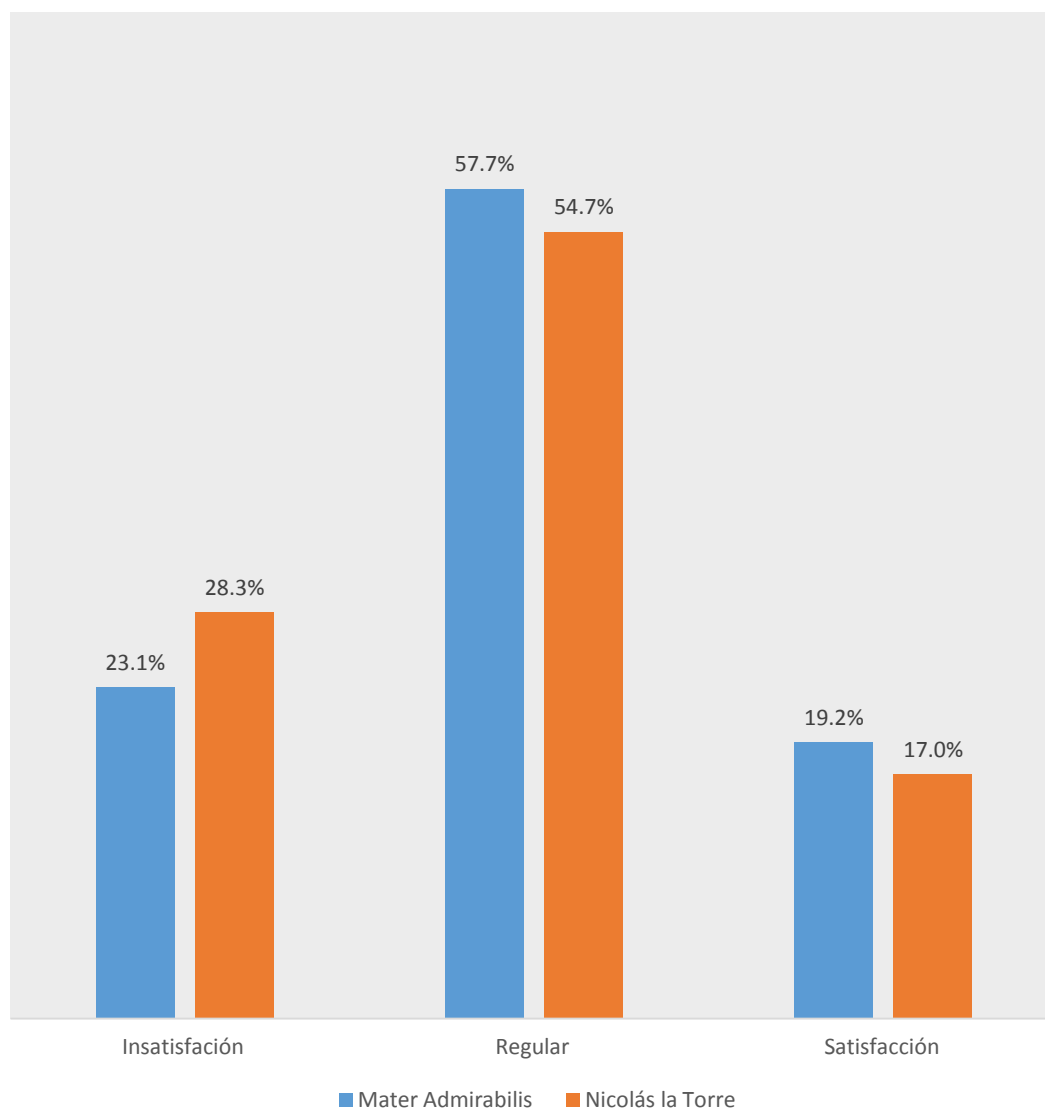


Figura 3. Nivel de satisfacción laboral, según el factor políticas administrativas de los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz – 2019.

Fuente: Tabla 3

En ambos centros educativos, como se puede apreciar en la figura 3, predominó el nivel regular de satisfacción con las políticas administrativas, siendo de 57,7% en los docentes de Nicolás la Torre y del 54,7% en los docentes del Mater Admirabilis. Se encontró una mayor insatisfacción en los docentes del Nicolas la Torre con un 28,3%.

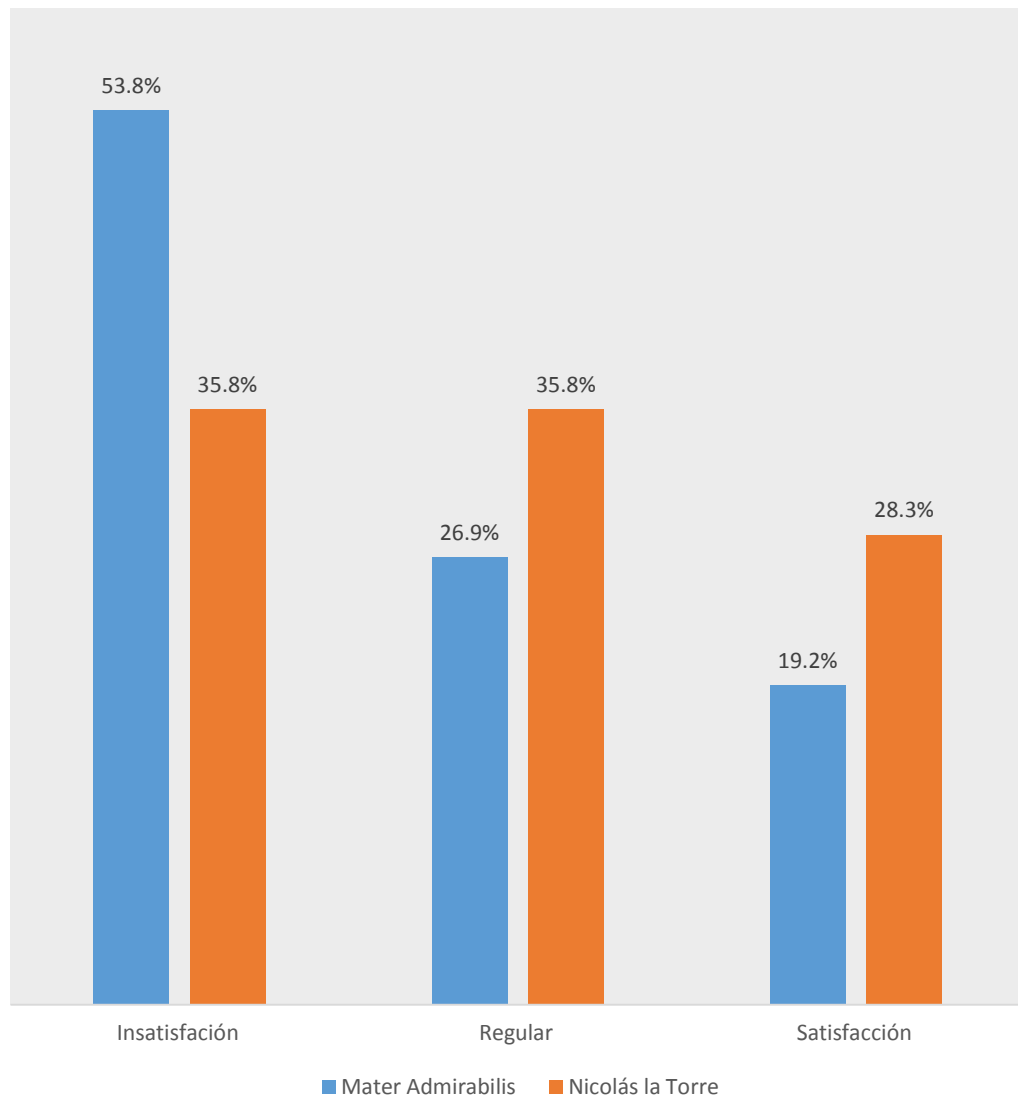


Figura 4. Nivel de satisfacción laboral, según el factor relaciones sociales de los docentes de las instituciones educativas Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz – 2019.

Fuente: Tabla 3

En la figura 4 se puede apreciar que en ambos centros educativos predominó el nivel de insatisfacción en el colegio Mater Admirabilis con las relaciones sociales, mientras en el colegio Nicolás la Torre se encontró iguales resultados en nivel de insatisfacción y regular satisfacción de los docentes con un 35,8%.

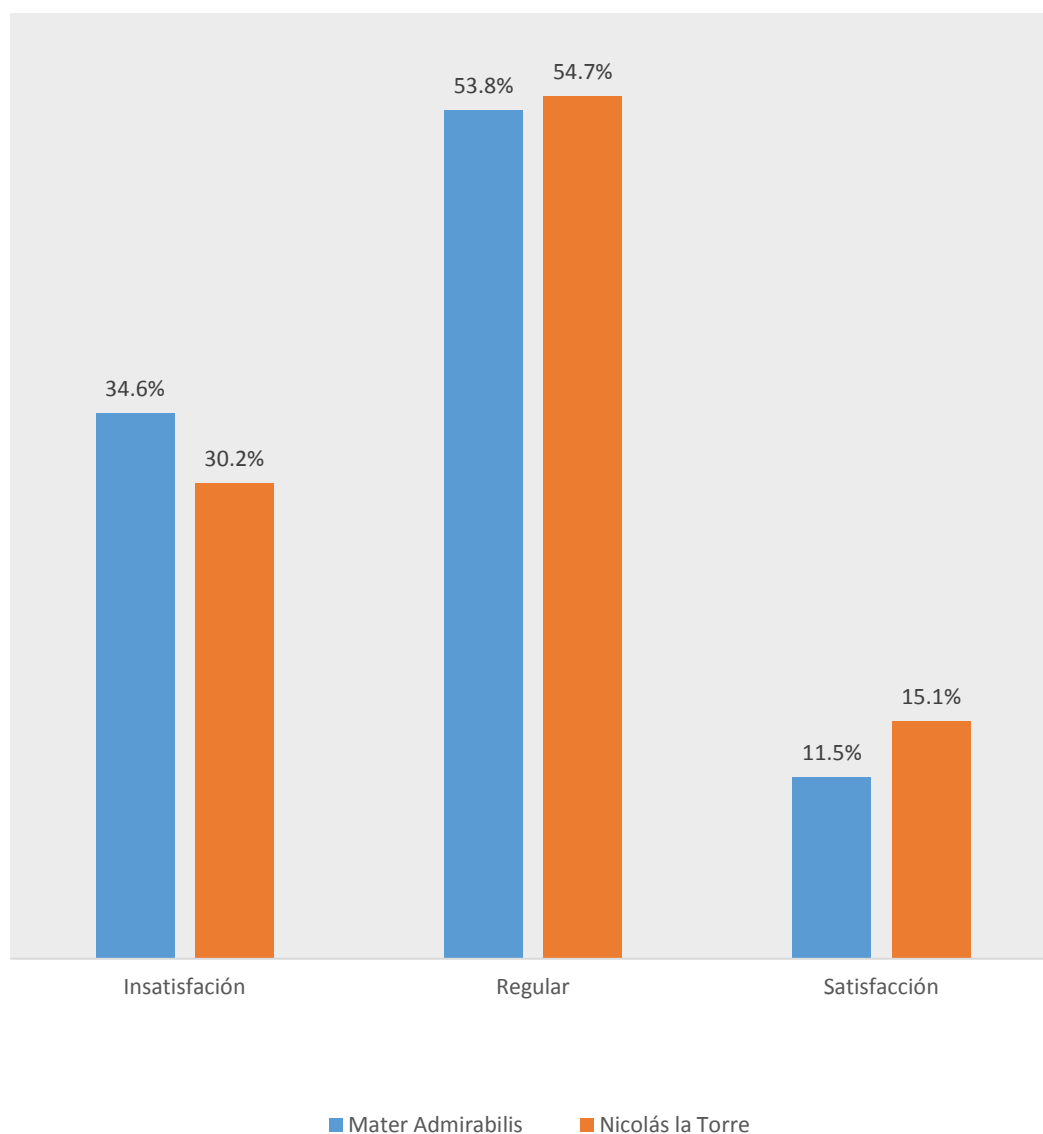


Figura 5. Nivel de satisfacción laboral, según el factor desarrollo personal de los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz – 2019.

Fuente: Tabla 3

En ambos centros educativos, como se muestra en la figura 5, predominó el nivel de satisfacción regular con el factor desarrollo personal en el colegio Mater Admirabilis con un 53,8% y con un 54,7% en el colegio Nicolás la Torre. Asimismo se encontró mayor insatisfacción en la institución educativa Mater Admirabilis (34,6%).

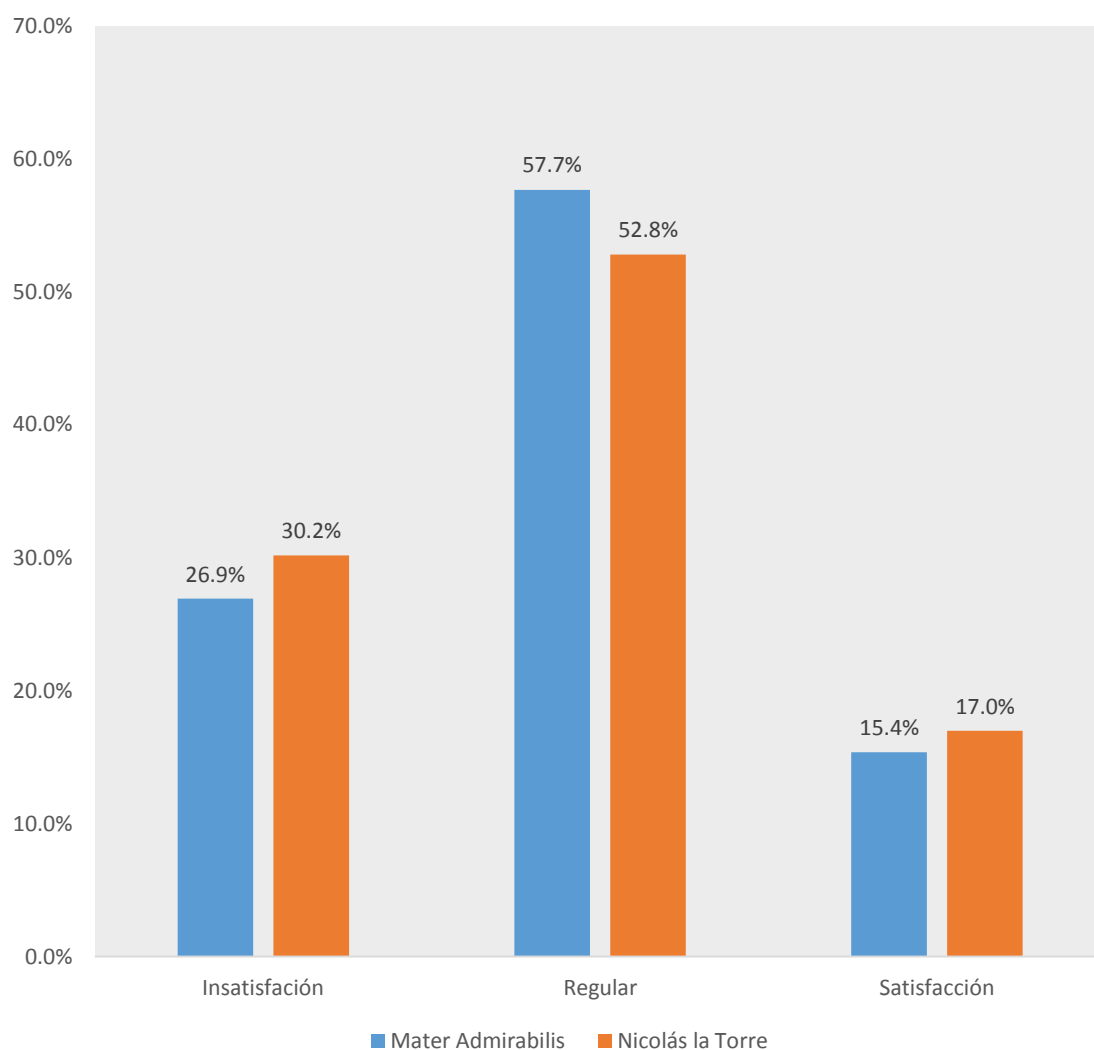


Figura 6. Nivel de satisfacción laboral, según el factor desarrollo de tareas de los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz – 2019.

Fuente: Tabla 3

En la figura 6 se puede observar que en ambos centros educativos predominó el nivel de satisfacción regular en el factor desarrollo de tareas, siendo en el colegio Mater Admirabilis con un 57,7%, y con un 52,8% en el colegio Nicolás la Torre.

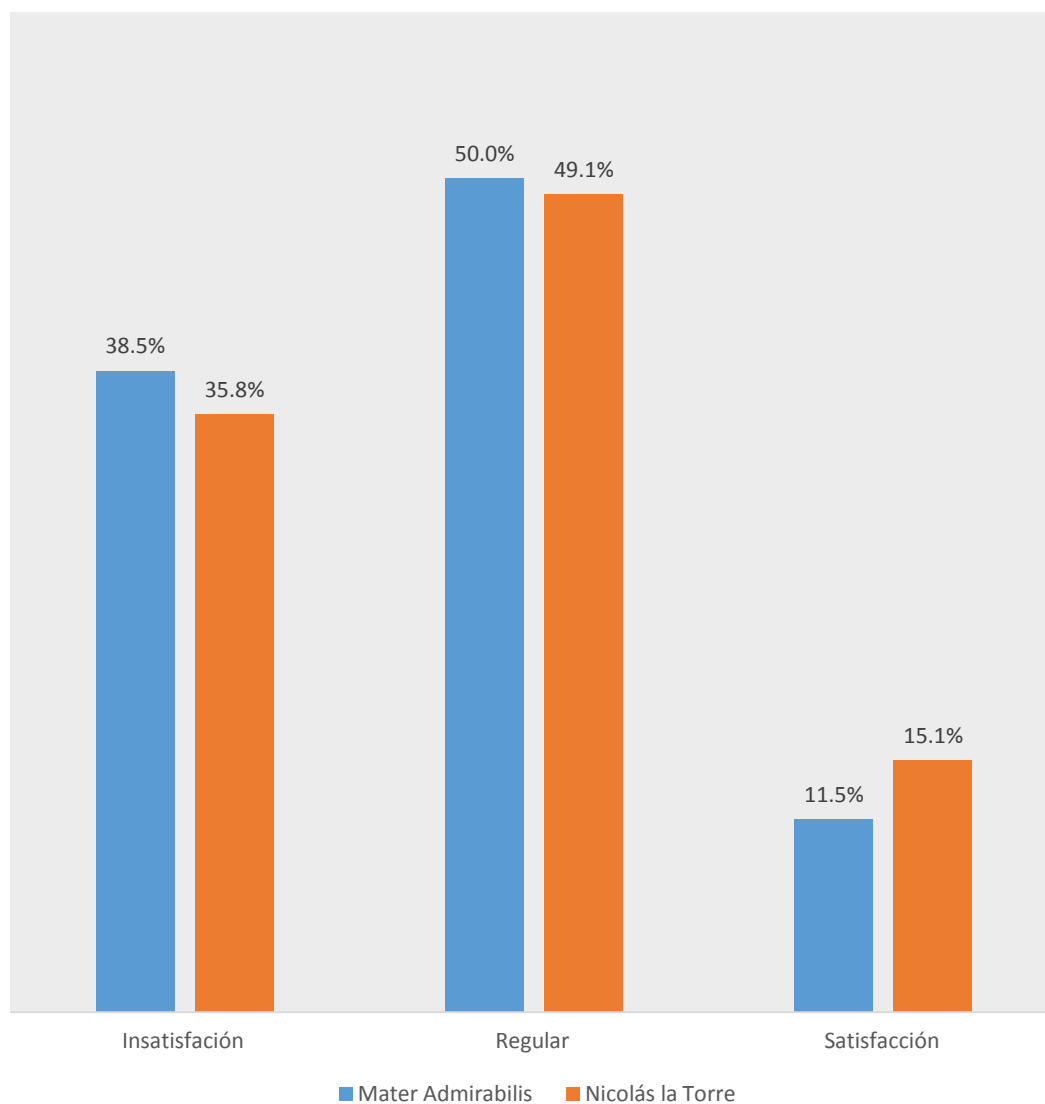


Figura 7. Nivel de satisfacción laboral, según el factor relación con la autoridad de los docentes de las instituciones educativas Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del distrito de José Leonardo Ortiz – 2019.

Fuente: Tabla 3

En ambos centros educativos, como se puede apreciar en la figura 7, predominó el nivel de satisfacción regular con el factor relación la autoridad, siendo en el colegio Mater Admirabilis con un 50% y con un 49,1% en el colegio Nicolás la Torre.

Tabla 4. Nivel de compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019, según componentes

Componente/Nivel	Centro Educativo					
	Mater Admirabilis		Nicolás la Torre		Total	
	N	%	N	%	N	%
Compromiso afectivo						
Bajo compromiso	40	76.9	41	77.4	81	77.1
Regular	12	23.1	12	22.6	24	22.9
Compromiso de continuidad						
Bajo compromiso	16	30.8	13	24.5	29	27.6
regular	24	46.2	29	54.7	53	50.5
Alto Compromiso	12	23.1	11	20.8	23	21.9
Componente normativo						
Bajo compromiso	12	23.1	17	32.1	29	27.6
regular	28	53.8	22	41.5	50	47.6
Alto Compromiso	12	23.1	14	26.4	26	24.8
Total	52	100.0	53	100.0	105	100.0

Nota: Los porcentajes predominantes de los niveles de cada componente del compromiso organizacional, están resaltados en negrita para cada institución educativa

En la tabla 4, El nivel de compromiso organizacional según el colegio Mater Amirabilis, predominó el nivel regular en el componente normativo (53,8%), compromiso de continuidad (46,2%) y es bajo en el compromiso afectivo (76,9%). Mientras en el colegio Nicolás la Torre predominó el nivel regular en el compromiso de continuidad (54,7%), compromiso normativo (41,5%) y un nivel bajo en el compromiso afectivo (77,4%).

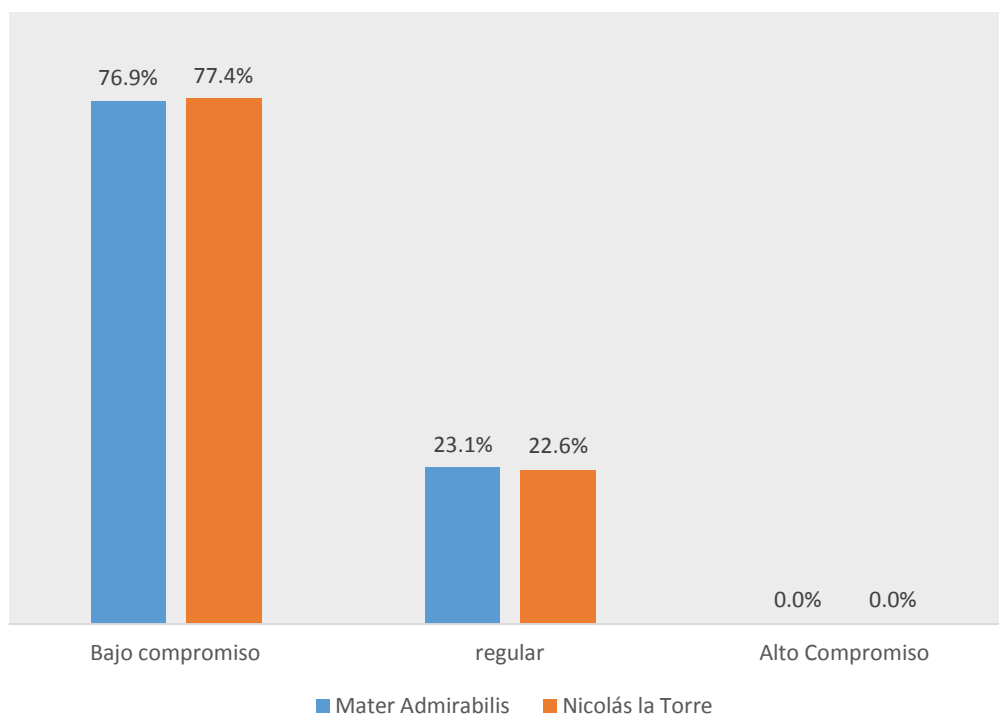


Figura 8. Nivel de compromiso organizacional, según el componente compromiso afectivo de los docentes de las instituciones educativas secundaria Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz – 2019.

Fuente: Tabla 4

Como se observa en la figura 8, en ambos centros educativos predominó el nivel bajo en el compromiso afectivo siendo en el colegio Mater Admirabilis el 76,9% y el 77,4% en el colegio Nicolás la Torre.

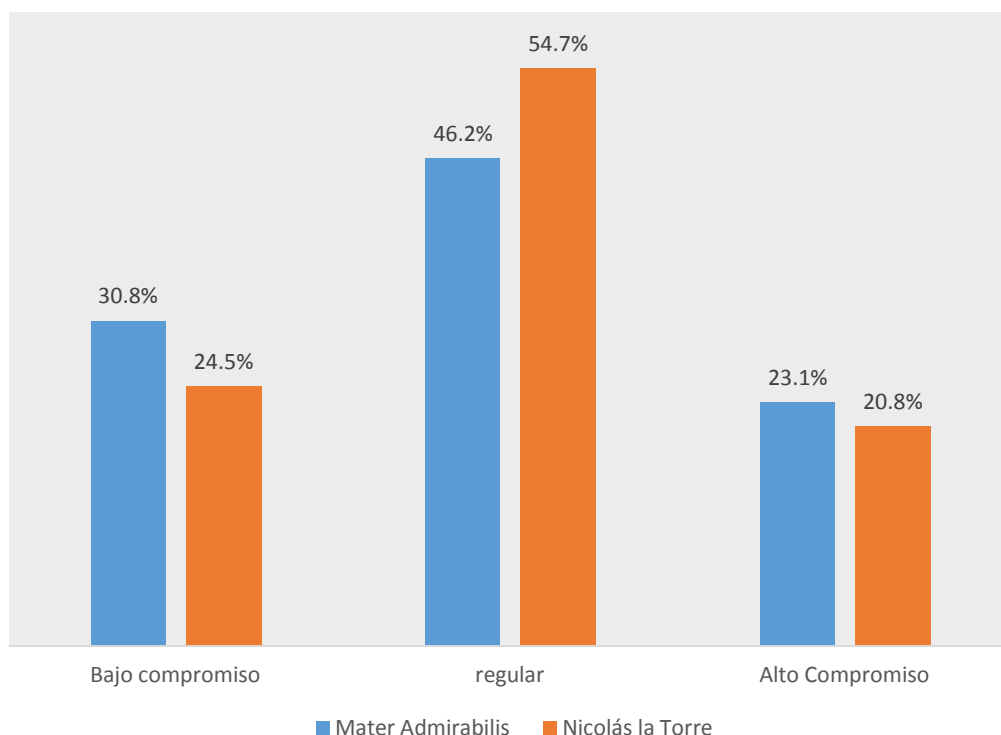


Figura 9. Nivel de compromiso organizacional, según componente compromiso de continuidad de los docentes las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz – 2019.

Fuente: Tabla 4

Como se aprecia en la figura 9, en ambos centros educativos predominó el nivel regular en el compromiso de continuidad, siendo en el colegio Mater Admirabilis el 46,2% y el 54,7% en el colegio Nicolás la Torre. Existe un bajo compromiso de continuidad con los docentes de la institución educativa Mater Admirabilis (30,8%).

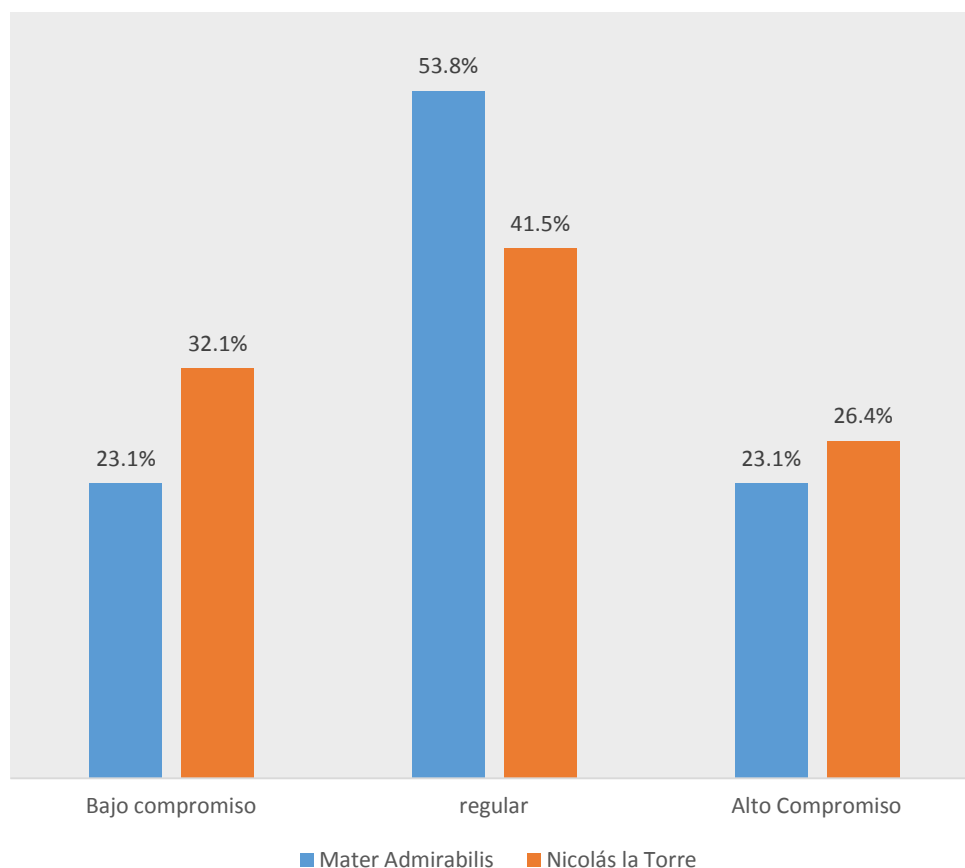


Figura 10. Nivel de compromiso organizacional, según componente compromiso Normativo de los docentes de las instituciones educativas secundaria Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz – 2019.

Fuente: Tabla 4

En ambos centros educativos, como se observa en la figura 10, predominó el nivel regular en el compromiso Normativo, siendo en el colegio Mater Admirabilis el 53,8% y el 41,5% en el colegio Nicolás la Torre. Existe un bajo compromiso normativo con los docentes del colegio Nicolás la Torre (32,1%).

Tabla 5. *Relación entre los factores de la satisfacción laboral y el compromiso afectivo docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019.*

Componentes/ satisfacción laboral	Mater Admirabilis Compromiso Afectivo		Nicolás la Torre Compromiso Afectivo	
	r	p.valor	r	p.valor
Condiciones físicas y/o materiales	.167	.237	.210	.130
Beneficios Laborales y/o remunerativos	.146	.302	-.087	.536
Políticas Administrativas	.326*	.018	-.018	.897
Relaciones Sociales	.297*	.032	-.034	.808
Desarrollo Personal	-.062	.661	.174	.212
Desarrollo de tareas	.523**	.000	.279	.041
Relación con la autoridad	.031	.828	-.080	.568

Nota: Los valores de p resaltados en negrita son los que indican relación significativa.

Se encontró relación directa significativa ($p < 0,05$) con el compromiso afectivo en el colegio Mater Admirabilis, con el factor desarrollo de tareas ($p = 0,000$), relaciones sociales ($P = 0,032$), políticas administrativas ($p = 0,018$), no se encontró relación con los factores condiciones físicas y/o materiales ($p = 0,237$), beneficios laborales y/o remunerativos ($p = 0,302$) y desarrollo personal ($0,661$).

En cambio, en el colegio Nicolás la Torre sólo se encontró relación directa entre el desarrollo de las tareas y el compromiso afectivo ($p = 0,041$).

Tabla 6. *Relación entre los factores de la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad en docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019.*

Factores/ satisfacción laboral	<u>Mater Admirabilis</u>		<u>Nicolás la Torre</u>	
	Compromiso de continuidad		Compromiso de continuidad	
	r	p. valor	r	p. valor
Condiciones físicas y/o materiales	-.035	.804	.213	.125
Beneficios Laborales y/o remunerativos	.001	.995	.239	.034
Políticas Administrativas	-.138	.328	-.076	.591
Relaciones Sociales	-.090	.527	.032	.821
Desarrollo Personal	.300*	.031	-.137	.327
Desarrollo de tareas	-.047	.741	-.018	.899
Relación con la autoridad	-.031	.828	.053	.704

Nota: Los valores de p resaltados en negrita son los que indican relación significativa.

En la tabla 6, de los factores de la satisfacción laboral con el componente de continuidad del compromiso organizacional, sólo se encontró relación directa ($p < 0,05$) con el factor del desarrollo personal ($p = 0,031$), en el colegio Nicolás la Torre se encontró relación entre el factor beneficios Laborales y/o remunerativos y el compromiso de continuidad ($p = 0,034$).

Tabla 7. *Relación entre los factores de la satisfacción laboral y el componente normativo en docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019.*

Componentes/ satisfacción laboral	Mater Admirabilis		Nicolás la Torre	
	Componente normativo		Componente normativo	
	r	p. valor	r	p. valor
Condiciones físicas y/o materiales	.235	.093	-.252	.068
Beneficios Laborales y/o remunerativos	-.092	.518	.079	.573
Políticas Administrativas	-.045	.752	.276*	.045
Relaciones Sociales	.127	.369	.216	.121
Desarrollo Personal	.136	.336	-.122	.383
Desarrollo de tareas	.084	.554	.221	.112
Relación con la autoridad	.261	.041	-.167	.232

Nota: Los valores de p resaltados en negrita son los que indican relación significativa.

En la tabla 7, de los factores de la satisfacción laboral con el componente normativo del compromiso organizacional, sólo se encontró relación directa ($p < 0,05$) con el factor políticas administrativas en el colegio Nicolás de la Torre y en el colegio Mater Admirabilis se encontró relación directa entre el componente normativo y el factor relación con la autoridad ($Rho = 0,041$)

Contrastación de hipótesis

Tabla 8. *Correlación de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019*

Satisfacción laboral	Compromiso organizacional		
	Rho	p. valor	N
Mater Admirabilis	,357**	.009	52
Nicolás la Torre	,393**	.004	53

Nota: Los valores de p resaltados en negrita son los que indican relación significativa.

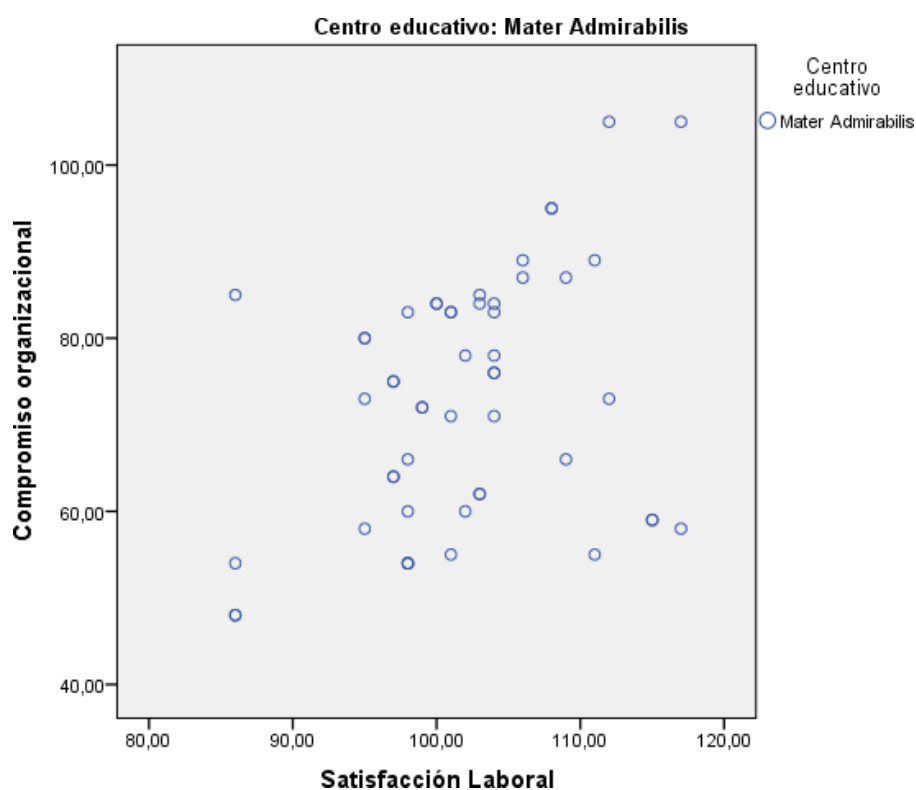


Figura 11. Correlacionar la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Mater Admirabilis del Distrito de José Leonardo Ortiz- 2019

Fuente: Tabla 8

Como se aprecia en la figura 11, a un nivel de significancia ($p < 0,05$), y con un valor de correlación de spearman ($Rho = 0,357$), se evidencia que existe una correlación directa baja entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa “Mater Admirabilis” del Distrito de José Leonardo Ortiz.

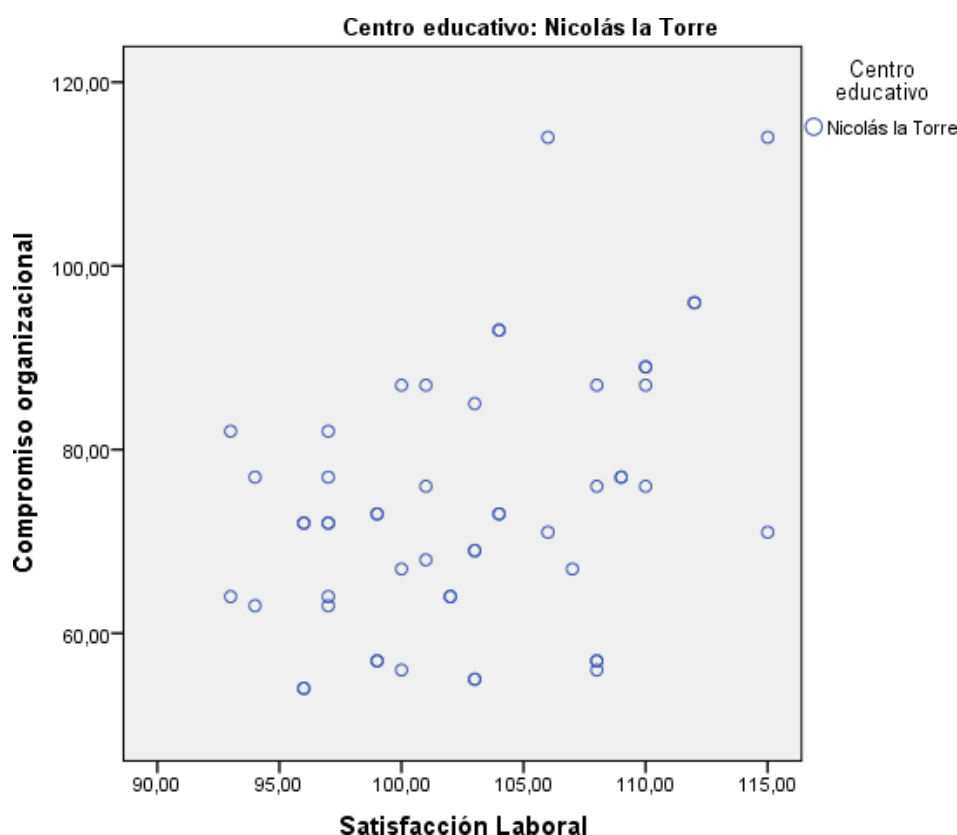


Figura 12. Correlacionar la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz – 2019

Fuente: Tabla 8

Como se observa en la figura 12, a un nivel de significancia ($p < 0,05$), y con un valor de correlación de spearman ($Rho = 0,393$), se evidencia que existe una correlación directa baja entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz.

3.2. Discusión

El estudio consistió en correlacionar la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz - 2019, los resultados indican una relación directa y significativa de las variables en ambas instituciones educativas, lo cual coincide con los resultados encontrados en las investigaciones de Pereira et al. (2017) quien trabajó con médicos, enfermeros y secretarios clínicos, Ingle (2015) quien evaluó a docentes de dos instituciones educativas, Rosas (2017) que trabajó con docentes de Centros de educación básica alternativa, Sauco (2017) quien evaluó a docentes de maestría y Mamani (2016) quien trabajó con docentes de instituciones educativas adventistas. Lo que nos permite evidenciar que aunque se trate de profesionales que se dediquen al sector de salud o docentes de diferentes países y/o diferentes niveles educativos, su satisfacción laboral entendida por Palma (2006) como la actitud del trabajador hacia su propio trabajo en función de la significación de la tarea, condición de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos que faciliten su desempeño laboral, se relaciona con su compromiso organizacional, concebido por Meyer y Allen (1991), como aquel estado psicológico que caracteriza la relación que el trabajador mantiene con la organización; estado que repercute en la decisión del trabajador de seguir formando parte de la organización.

Respecto a la satisfacción laboral en sus factores predominó el nivel regular de satisfacción a excepción de las relaciones sociales, donde los docentes tuvieron una baja satisfacción. Resultados que difieren a los encontrados por Rosas (2017), donde el personal docente se mostró muy insatisfecho en un 88,1%, en la institución educativa que laboraba, la única diferencia es que los resultados son globales mientras en el presente estudio se realizó por factores y en dos centros educativos. Pero es un estudio importante, ya que trabaja con el mismo cuestionario de SL-SPC.

Con respecto al compromiso organizacional predominó el nivel regular en ambos colegios en los componentes compromiso de continuidad y componente normativo, mientras se encontró un nivel bajo en el compromiso afectivo en los docentes de ambos colegios. Resultados que coinciden con Rosas (2017) que también encontró un nivel de compromiso medio en un 55,1% de los docentes. Pero difiere con el estudio de Pereira, Veloso, Soares y Costa (2017) y Ingle (2015) que destaca el compromiso afectivo donde buscan satisfacer las necesidades de los profesionales,

los estudios coinciden a pesar de haberse realizado en dos poblaciones diferentes, siendo el primero en personal de salud y el segundo en personal docente.

Existe relación significativa entre las políticas administrativas, relaciones sociales y desarrollo de las tareas y el compromiso afectivo en el colegio Mater Admirabilis, mientras en el colegio Nicolás la Torre sólo se encontró relación con el factor desarrollo de las tareas y el compromiso afectivo, se evidencia que el desarrollo de tareas es fundamental para el compromiso afectivo de los docentes en ambos colegios. Estudio que coincide con Rosas (2017) que también encontró relación del compromiso organizacional con la con significación de la tarea ($r=0,297$).

Se encontró relación entre el factor desarrollo personal y el compromiso de continuidad en el colegio Mater Admirabilis, mientras en el colegio Nicolás la Torre se encontró relación entre los beneficios laborales y/o remunerativos y el compromiso de continuidad. Resultado que coincide con Rosas (2017) que encontró significación entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional ($r=0,247$).

Existe significación entre el factor relación con la autoridad y el compromiso normativo (0,041) en el colegio Mater Admirabilis, mientras en el colegio Nicolás la Torre, existe relación entre las políticas administrativas y el componente normativo, al igual que el estudio de Mamani (2016) ya que estableció una correlación entre la satisfacción y el componente normativo del compromiso organizacional ($p=0,000$).

Capítulo IV: Conclusiones

Existe una relación significativa directa y baja entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de ambas instituciones educativas, siendo el valor ($Rho=0,357$) en la I.E Mater Admirabilis y el valor ($Rho=0,393$) en la I.E Nicolás la Torre.

El estudio muestra un predominio del nivel regular en seis factores de la satisfacción laboral en ambos colegios, siendo el factor relaciones sociales el único donde predomina el nivel insatisfacción. Por otro lado, la I.E Mater Admirabilis a comparación del Nicolás la Torre, presenta un mayor porcentaje de docentes satisfechos en los factores: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos y políticas administrativas. Mientras que la I.E Nicolás la Torre presenta un mayor porcentaje de docentes satisfechos en los factores: relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad.

El estudio muestra un predominio del nivel regular en el compromiso de continuidad y compromiso normativo; sin embargo, se evidencia un bajo compromiso afectivo en los docentes de ambos colegios. Por otro lado, el colegio Mater Admirabilis a comparación del Nicolás la Torre, presenta un mayor porcentaje de docentes con alto compromiso de continuidad. Mientras que el colegio Nicolás la Torre presenta un mayor porcentaje de docentes con alto compromiso normativo.

En la I.E Mater Admirabilis, el factor relaciones sociales, políticas administrativas, y desarrollo de tareas tienen relación directa y significativa con el compromiso afectivo; el factor desarrollo personal se relaciona directamente con el compromiso de continuidad; y el factor relación con la autoridad se relaciona directamente con el compromiso normativo. En cuanto a la I.E Nicolás la Torre, el factor desarrollo de tareas tiene relación directa y significativa con el compromiso afectivo; el factor beneficios laborales se relaciona directamente con el compromiso de continuidad, y el factor políticas administrativas se relaciona directamente con el compromiso normativo.

Capítulo V: Recomendaciones

Se recomienda realizar una investigación de Habilidades Sociales que permita identificar a los docentes que necesiten trabajar individualmente estas habilidades, para luego continuar con la implementación de las siguientes recomendaciones.

Se recomienda a los directores de la Institución Educativa Mater Admirabilis y la Institución Educativa Nicolás la Torre, implementar un Taller de Satisfacción Laboral con los docentes, priorizando el factor de relaciones sociales.

Se recomienda a los directores de la Institución Educativa Mater Admirabilis y la Institución Educativa Nicolás la Torre, implementar un Taller de Compromiso Organizacional, enfatizando el componente de compromiso afectivo.

Realizar un estudio para determinar si las relaciones sociales y el compromiso afectivo de los docentes afecta el logro de aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Mater Admirabilis y la Institución Educativa Nicolás la Torre.

Referencias bibliográficas

- Amorós, F. (15 de Julio de 2011). *Teorias de satisfacción* . Obtenido de <http://www.tisoc21sl.com/el-rincon-del-coach/calidad-y-productividad.php>.
- Arizaga, Y. (2014). *El clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán* . Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Becker, G. (1992). *Human Capital*. New York: Management.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Belizán, N. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado*. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC119722.pdf>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23(2), 207-215.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The socialization managers in workers organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2), 1-10. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>
- Davis, K. y Newstrom, J. W. (2003). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- El Comercio. (16 de Agosto de 2017). *Más del 50% de docentes no acudieron a clases en algunas provincias de 18 regiones*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/peru/minedu-50-profesores-acudieron-dictar-clases-18-regiones-noticia-noticia-450536>
- Espinoza, A. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/154578428.pdf>
- Fernández, M. (1999). *Diccionario de Recursos Humanos*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Figueroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. Trujillo: Cesar Vallejo.

- Fuentes, S. M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizando en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzatenango)*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Fundación SM. (15 de Marzo de 2018). "El 95 % de los docentes españoles está orgulloso de ser profesor", según una encuesta realizada por la Fundación SM. Obtenido de © SM: <http://www.grupo-sm.com/noticias-sm/noticia/95-docentes-espanoles-esta-orgulloso-ser-profesor-segun-una-encuesta-realizada>
- Gandhi, M. (1 de Junio de 2018). *La teoría de las necesidades humanas de Maslow*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-humanas-de-maslow/>
- Gomez, D., Recio, R., Avalos, M. y Gonzáles, J. (2013). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde, S.L.P. 4(1).
- Gonzales, J. y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Revista Educación- Departamento de Educación PUCP*, 90-114.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2008). Metodología de la investigación. México: MCGRAW-HILL .
- Ingle, L. (2015). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention of Online Teachers in the K-12 Setting*. Tesis doctoral, Bagwell College of Education Kennesaw State University, Kennesaw.
- Kootz, H. y Weihrich, H. (1998). Teorías de Satisfacción . Mexico: McGraw-Hill.
- La República. (06 de Junio de 2016). *Maestros inician huelga indefinida desde el próximo 15 de junio*. Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/1048720-maestros-inician-huelga-indefinida-desde-el-proximo-15-de-junio>
- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos*, 6(2), 79-83. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2717373>
- Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología* (1ª ed.). México: McGraw – Hill.
- Mamani , A. J. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión, Juliaca. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/429>

- Mathieu, J. E. y Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. y Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional del Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Obtenido de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/>
- Mowday, R. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. Vigía: Cuba.
- Mowday, R., Porter, L. y Steers, R. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en Trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1).
- Palma, S. (2001). Factores para evaluar la satisfacción laboral. *Revista debates y sociedad*, 5-9.
- Palma, S. (2006). *Escala SL-SPC*. Lima: Editorial Cartolan.
- Pereira, I., Veloso, A., Soares, I. y Costa, P. (2017). Compromiso organizacional y satisfacción laboral: un estudio exploratorio en unidades de salud familiar portuguesas. *Cad. Saúde Pública*, 33(4). doi:10.1590/0102-311X00153914
- Redacción EC. (27 de Abril de 2018). *EE.UU.: Maestros exigen mejores salarios en multitudinaria huelga*. Obtenido de El Comercio: <https://elcomercio.pe/mundo/eeuu/estados-unidos-maestros-exigen-mejores-salarios-multitudinaria-huelga-fotos-noticia-515472>
- Reichers, A. (2009). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 99-115.
- Robbins, E. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, C. (2016). *Clima organizacional y nivel de satisfacción laboral percibida por el personal de un grupo de colegios adventistas ubicados en la unión colombiana del norte durante el curso escolar*. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/249/Tesis%20Carmela%20Rodr%C3%ADguez%20Dur%C3%A1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosas, N. (2017). Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la Región Puno 2017. *Revista Científica de Investigación Andina*, 17(1), 14-20. doi:<http://dx.doi.org/10.35306/rev.%20cien.%20univ..v17i1.352>
- Sáenz, O. y Lorenzo, M. (1995). *La satisfacción del profesorado*. Granada: Circulo Rojo.
- Sanchez, M. (19 de Julio de 2013). *Causas de la satisfacción laboral*. Obtenido de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=2b3cf21b-a500-4a06-9c5c-be2c4fb1b164%40sessionmgr4001&vid=9&hid=4209>
- Sauco, F. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes de maestría de la Universidad César Vallejo. Sede San Juan de Lurigancho*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ucros, M. (2015). *Satisfacción laboral en Docencia*. Bogotá- Colombia : Angosta de Colombia.
- Vargas, L. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E "Sara Antonieta Bullón" - Lambayeque*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Varona, M. F. (1993). Conceptualización y Supervisión de la Comunicación y el Compromiso Organizacional. *Diálogos de la Comunicación*, 35, 68-77.
- Zurita, M., Ramirez, T., Quesada, J., Quesada, M., Ruiz, B., & Manzano, J. (2014). Compromiso organizacional y satisfacción Laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada. *ReiDoCrea*, 3(3), 17-25.

ANEXOS

Anexos

ANEXO N° 01

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE

Yo, _____, acepto voluntariamente participar en el estudio titulado **“Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz- 2019”**.

Las testistas se comprometen a guardar confidencialidad de la información, la misma que se mantendrá de forma anónima. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación de las personas que participan en este estudio. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

He sido informado del contenido de este proyecto y que la contribución de mi persona ayudará con la investigación antes mencionada.

-----	-----
Participante	Tesista 01
Nombre:	Nombre:
DNI:	DNI:
-----	-----
Tesista 02	Fecha
Nombre:	
DNI:	

ANEXO N° 2

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide:

Edad: _____	Género: M () F ()
--------------------	----------------------------

Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()
Situación Laboral: Nombrado () Contratado () Tiempo de labor en la institución: _____

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Acuerdo: TA

Acuerdo: A

Indeciso: I

En Desacuerdo: D

Total Desacuerdo: TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están					

explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO 3
CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de institución educativa para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (ED)	1

	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta institución educativa.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta institución educativa fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta institución educativa.							
4. No me siento emocionalmente ligado a esta institución educativa.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta institución educativa.							
6. Esta institución educativa. Tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi institución educativa ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la institución educativa en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta institución educativa.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta institución educativa, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta institución educativa sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar esta institución educativa ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi institución educativa ahora.							
16. La institución educativa donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi institución educativa ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta institución educativa.							

ANEXO 4

FICHAS TÉCNICAS

FICHA TÉCNICA: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

I. DATOS GENERALES

Nombre: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (1999)

Autora: Sonia Palma Carrillo

Forma de aplicación: Individual o colectiva

Edades de aplicación: de 18 a más

Número de ítems: 36

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Ámbito de aplicación: Mujeres y varones mayores de 18 años.

II. NORMAS DE CORRECCIÓN

El puntaje de las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítems:

TD (Total desacuerdo: 1)

D (Desacuerdo: 2)

I (Indeciso: 3)

A (Acuerdo: 4)

TA (Total acuerdo: 5)

Dimensiones e indicadores

Condiciones físicas y/o materiales: 1, 13, 21, 28, 32.

Beneficios Laborales y/o remunerativos: 2, 7, 14, 22.

Políticas Administrativas: 8, 15, 17, 23, 33.

Relaciones Sociales: 3, 9, 16, 24.

Desarrollo Personal: 4, 10, 18, 25, 29, 34.

Desarrollo de tareas: 5, 11, 19, 26, 30, 35.

Relación con la autoridad: 6, 12, 20, 27, 31, 36.

Condiciones físicas y/o materiales: puntaje mínimo 5, máximo 25

Beneficios Laborales y/o remunerativos: puntaje mínimo 4, máximo 20

Políticas Administrativas: puntaje mínimo 5, máximo 25

Relaciones Sociales: puntaje mínimo 4, máximo 20

Desarrollo Personal: 4 puntaje mínimo 6, máximo 30

Desarrollo de tareas: puntaje mínimo 6, máximo 30

Relación con la autoridad: puntaje mínimo 6, máximo 30

Satisfacción laboral: puntaje mínimo 6, máximo 30

Satisfacción Laboral: puntaje mínimo 36, máximo 180

III. CATEGORIAS DIAGNÓSTICAS DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

	Variable	Condiciones físicas y/o materiales - Beneficios Laborales y/o remunerativos	Hábitos alimenticios - Relaciones Sociales	Desarrollo Personal - Desarrollo de tareas - Relación con la autoridad - Satisfacción laboral
Insatisfacción	[36.0 – 84.0]	[5.0 – 12.0]	[4.0 - 9.0]	[6.0 - 14.0]
Regular	[85.0 - 132.0]	[13.0 - 18.0]	[10.0 - 15.0]	[15.0 - 22.0]
Satisfacción	[133.0 - 180.0]	[133.0 - 25.0]	[16.0 - 20.0]	[23.0 - 30.0]

IV. CONFIABILIDAD

La confiabilidad obtenida es de 0.815, cuyo valor indica que el instrumento es confiable.

FICHA TÉCNICA: Escala Compromiso Organizacional

I. DATOS GENERALES

Nombre: Compromiso Organizacional Meyer y Allen (1991)

Forma de aplicación: Individual o colectiva

Edades de aplicación: de 18 a más

Número de ítems: 18

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Ámbito de aplicación: Mujeres y varones mayores de 18 años.

II. NORMAS DE CORRECCIÓN

El puntaje de las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem:

Totalmente de Acuerdo (TDA): 7

De Acuerdo (DA): 6

Levemente de Acuerdo (LA): 5

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND): 4

Levemente en Desacuerdo (LD): 3

En Desacuerdo (ED): 2

Totalmente en Desacuerdo (ED): 1

Dimensiones e indicadores

Compromiso afectivo: 1,2,3,4,5,6

Compromiso de continuidad: 7,8,9,10,11,12

Componente normativo: 14,15,16,17,18

Compromiso afectivo: puntaje mínimo 6, máximo 42

Compromiso de continuidad: puntaje mínimo 6, máximo 42

Componente normativo: puntaje mínimo 6, máximo 42

III. CATEGORIAS DIAGNÓSTICAS DE LA ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	Variable	Compromiso afectivo	Compromiso afectivo	Componente normativo
Bajo compromiso	[18.0 – 54.0]	[6.0 – 18.0]	[6.0 – 18.0]	[6.0 – 18.0]
regular	[55.0 - 90.0]	[19.0 - 30.0]	[19.0 - 30.0]	[19.0 - 30.0]
Alto Compromiso	[91.0 - 126.0]	[31.0 - 42.0]	[31.0 - 42.0]	[31.0 - 42.0]

IV. CONFIABILIDAD

La confiabilidad obtenida es de 0,806, cuyo valor indica que el instrumento es confiable.

ANEXO 5
TABLA DE INTERPRETACIÓN DE Rho DE SPEARMAN

Valores	Interpretación
De - 0,91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0,90	Correlación alta
De - 0,41 a - 0,70	Correlación moderada
De - 0,21 a - 0,40	Correlación baja
De 0 a - 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2009, p. 212).

ANEXO 6
FOTOGRAFÍAS



Figura 13: Toma de encuesta en el Colegio Nicolás la Torre



Figura 14: Toma de encuesta en el Colegio Nicolás la Torre



Figura 15: Toma de encuesta en el Colegio Mater Admirabilis



Figura 16: Toma de encuesta en el Colegio Mater Admirabilis

ANEXO 7
CONSTANCIAS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN LAS I.E



UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE CHICLAYO
INSTITUCION EDUCATIVA "NICOLÁS LA TORRE"
Av. Sáenz Peña N° 1815 José Leonardo Ortiz - Chiclayo



**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
"NICOLÁS LA TORRE" DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ,
QUE SUSCRIBE, EXPIDE LA PRESENTE**

CONSTANCIA

Que, la Srta. **ELVIA CECILIA SEGURA MUÑOZ**, identificada con D.N.I N° 72691973, bachiller en Psicología de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, ha realizado su trabajo de investigación en esta institución, titulada: **"Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del distrito de José Leonardo Ortiz"**, generando la base de datos para el desarrollo de su tesis, para optar el Título de Licenciado en Psicología, durante el período de marzo a junio del 2019.

Quien en esta Institución demostró puntualidad, responsabilidad y eficiencia en el desarrollo de su Proyecto.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

José Leonardo Ortiz, 04 de Julio del 2019.

**U. EMBLEMÁTICA
"NICOLÁS LA TORRE"
JOSÉ L. ORTIZ - CHICLAYO**
Dr. Magdoyri Arce Reyes
DIRECTOR



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
"NICOLÁS LA TORRE" DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ,
QUE SUSCRIBE, EXPIDE LA PRESENTE

CONSTANCIA

Que, la Srta. **GINA MARÍA INGA BARBOZA**, identificada con D.N.I N° 77043749, bachiller en Psicología de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, ha realizado su trabajo de investigación en esta institución, titulada: **"Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del distrito de José Leonardo Ortiz"**, generando la base de datos para el desarrollo de su tesis, para optar el Título de Licenciado en Psicología, durante el período de marzo a junio del 2019.

Quien en esta Institución demostró puntualidad, responsabilidad y eficiencia en el desarrollo de su Proyecto.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

José Leonardo Ortiz, 04 de Julio del 2019.





Institución Educativa
"Mater Admirabilis"

PUREZA, ESTUDIO Y TRABAJO
COD. MOD. N° 0452649 – COD Local. I. E. N° 673357

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "MATER ADMIRABILIS" DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ, QUE SUSCRIBE, EXPIDE LA PRESENTE

CONSTANCIA

Que, la Srta. **ELVIA CECILIA SEGURA MUÑOZ**, identificada con D.N.I N° 72691973, bachiller en Psicología de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, ha realizado su trabajo de investigación en esta institución, titulada: **"Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del distrito de José Leonardo Ortiz"**, generando la base de datos para el desarrollo de su tesis, para optar el Título de Licenciado en Psicología, durante el período de marzo a junio del 2019.

Quien en esta Institución demostró puntualidad, responsabilidad y eficiencia en el desarrollo de su Proyecto.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

José Leonardo Ortiz, 04 de Julio del 2019.




Mg. Alonso M. Chirinos Loayza
DIRECTOR I.E. "MA" JLO



Institución Educativa
"Mater Admirabilis"
PUREZA, ESTUDIO Y TRABAJO
COD. MOD. N° 0452649 – COD Local. I. E. N° 673357
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "MATER ADMIRABILIS" DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ, QUE SUSCRIBE, EXPIDE LA PRESENTE

CONSTANCIA

Que, la Srta. **GINA MARÍA INGA BARBOZA**, identificada con D.N.I N° 77043749, bachiller en Psicología de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, ha realizado su trabajo de investigación en esta institución, titulada: **"Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del distrito de José Leonardo Ortiz"**, generando la base de datos para el desarrollo de su tesis, para optar el Título de Licenciado en Psicología, durante el período de marzo a junio del 2019.

Quien en esta Institución demostró puntualidad, responsabilidad y eficiencia en el desarrollo de su Proyecto.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

José Leonardo Ortiz, 04 de Julio del 2019.




Mg. Alonso M. Chirinos Loayza
DIRECTOR I.E. "MA" JLO